

YÖNETİM BİLGİ SİSTEMLERİNİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Hazırlayan: Neşe GÜRCÜ SOYSAL

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Vildan ONUR

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı için öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

olarak hazırlanmıştır.

Edirne

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül, 2006

ÖNSÖZ

Çağımızda bilgi her alanda anahtar bir role sahiptir. Bilgi kaynaklarının en iyi şekilde yönetilmesi kişilerin ve kurumların performanslarını arttırmaktadır. Bilgi kaynaklarının yönetilmesi amacıyla oluşturulan yönetim bilgi sistemleri işletme ve eğitim gibi alanlarda yapılan çalışmalara destek olmakta; bu alanlardaki yönetim uygulamalarının başarılarını arttırmada büyük rol oynamaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanıldığı alanlardan biri de eğitim kurumlarıdır. Özellikle eğitim kurumlarımızın yönetiminde kullanılan yönetim bilgi sistemleri, bu kurumların etkililiği ve verimliliğini arttırmada önemli bir paya sahiptir.

Bu sebeple, yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla yaptığım bu çalışmanın okullarımızın yönetim sürecine katkıda bulunmasını diler, çalışmanın meydana gelmesinde emeği geçen değerli hocam ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Vildan ONUR'a, yüksek lisans eğitimim sürecince bu araştırmada kullandığım fikirlerimin gelişmesine katkıda bulunan değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Birol YİĞİT, Yrd. Doç. Dr. Kamile DEMİR ve Yrd. Doç. Dr. Ethem Naif BAYAZITOĞLU'na; anket soruları ve sonuçlarının analizi aşamasında görüşlerinden yararlandığım Yrd. Doç. Dr. Hanife AKAR, Yrd. Doç. Dr. Mevlüt TÜRE, ve Uzman İstatistikçi Aysun ÇETİNYÜREK'e ve çalışmalarım sırasında bana her zaman destek olan arkadaşım Bahar KERDAK KARAGÖZ'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, yüksek lisans eğitimim ve çalışmalarım boyunca bana her zaman destek olan aileme ve araştırmalarım sırasında hiçbir zaman desteğini esirgemeyen eşim Murat SOYSAL'a özellikle gerekli kaynaklara ulaşmamda sağladığı katkılarından dolayı en içten teşekkürlerimi sunarım.

Neşe GÜRCÜ SOYSAL

Edirne, 2006

Yönetim Bilgi Sistemlerinin Okul Yöneticilerinin Performansları Üzerindeki Etkileri

Hazırlayan: Neşe Gürcü Soysal

ÖZET

Günümüzde, bilgi, yönetim ve bilgi yönetimi gittikçe önem kazanan kavramlardır. Yönetim bilgi sistemleri de bilginin yönetilmesi konusunda yöneticilere çok büyük destek olmaktadır. Bu araştırmanın amacı yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkilerini tespit etmektir.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak, orta öğretim kurumlarındaki okul müdürlerine “Yönetim Bilgi Sistemlerinin Okul Yöneticilerinin Performansları Üzerindeki Etkilerinin Tespit Araştırması Anket Formu” uygulanmıştır. Araştırmanın verileri 2005-2006 Eğitim-Öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan orta öğretim kurumlarındaki 90 okul yöneticisine anket uygulanarak elde edilmiştir.

Verilerin analizinde elde edilen bulgular sonucunda yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ile okul yöneticilerinin performansları arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bilgi, Yönetim, Sistem, Yönetim Bilgi Sistemleri, Performans Değerlendirme

The Effects Of Management Information Systems On the Performance Of School Administrators

Prepared by: Neşe Gürcü Soysal

ABSTRACT

Information, management and knowledge management are the concepts that have been gaining a great importance day by day. Management Information Systems provide support to the managers in the management of knowledge. The aim of this research is to assess the effects of Management Information Systems on the performance of school administrators.

In this research the survey method has been used. In the collection of data, 90 questionnaire about “The Effects of Management Information Systems On The Performance Of School Administrators” has been given to the school administrators working in Çankaya in Ankara in 2005-2006.

Results of the implementation has proved that there is a strong relationship between the use of Management Information Systems and the performance of school administrators.

Key Words: Information, Management, System, Management Information Systems, Performance Evaluation

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ	viii
GİRİŞ.....	1
Problem.....	2
Amaç	4
Önem	4
Sayılıtlar.....	4
Sınırlılıklar	5
Tanımlar.....	5
Kısaltmalar	6
İlgili Araştırmalar	6
1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	7
a) Yönetim Bilgi Sistemleri.....	7
b) Performans Değerlendirme	8
2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	9
a) Yönetim Bilgi Sistemleri.....	9
b) Performans Değerlendirme	10
BÖLÜM II	11
İLGİLİ ALANYAZIN.....	11

Bilgi ve Bilgi Çeşitleri.....	11
Örgütlerde Bilgi.....	13
Sistem.....	15
Bilgi Teknolojileri.....	17
Bilgi Sistemleri.....	19
1. İşlemleri Destekleme Sistemleri (Operations Support Systems):.....	20
a. Veri İşleme Sistemleri (Transaction Processing Systems):	21
b. Süreç Kontrol Sistemleri (Process Control Systems):	21
c. İşletme İşbirliği Sistemleri (Enterprise Collaboration Systems):	21
2. Yönetim Destek Sistemleri (Management Support Systems):	21
a. Yönetim Bilgi Sistemleri (Management Information Systems):	21
b. Karar Destek Sistemleri (Decision Support Systems):	22
c. Yönetici Destek Sistemleri (Executive Information Systems):	22
Yönetim ve Yöneticilerin Örgütteki Rollerini	22
Karar Verme	28
Eğitim Yöneticileri	31
Bilgi Yönetimi.....	33
Yönetim Bilgi Sistemleri.....	35
Yönetim Bilgi Sistemleri Nedir?	35
Yönetim Bilgi Sistemlerinin Temel Özellikleri	41
Yönetim Bilgi Sistemlerinin İşlevleri	43
Performans Değerlendirme Sistemi	45
Performans Değerlendirme Sisteminin Tasarlanması.....	48
Performans Değerlendirme Yöntemleri.....	49

1. Kişilerarası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşım:	49
2. Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşım:.....	50
3. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım:	52
4. 360 Derece Performans Değerlendirme:	52
Performans Değerlendirmesinde Yapılan Hatalar:.....	52
Tek Ölçüt.....	53
Hale Etkisi.....	53
Merkezde yığılma etkisi.....	53
Kişisel önyargılar.....	53
Okullarda Performans Değerlendirme	53
Yönetim Bilgi Sistemleri Bakımından Ülkemizdeki Durum	54
MEBSİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bütünleşik Yönetim Bilgi Sistemi)	55
PERSİS (Personel Sistemi)	56
İLSİS (İller ve İlçeler Yönetim Bilgi Sistemi)	56
YÖSİS (Yüksek Öğretim Yönetim Bilgi Sistemi).....	57
DİDİS (Dış İlişkiler Yönetim Bilgi Sistemi).....	57
BÜTSİS (Bütçe Yönetim Bilgi Sistemi).....	57
YDSİS (Yurt Dışı Eğitim Yönetim Bilgi Sistemi)	58
OKULSİS (Okul Yönetim Bilgi Sistemi)	59
DÖNERSİS (İşletmeler Dairesi Sistemi)	59
BÖLÜM III	60
YÖNTEM	60
Araştırma Modeli.....	60
Evren ve Örneklem	60

Veriler ve Verilerin Toplanması.....	60
Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	60
Anketin Uygulanması	61
Verilerin Toplanması.....	61
Verilerin Çözümlemesi	64
BÖLÜM IV	65
BULGULAR VE YORUM	65
BÖLÜM V	96
SONUÇ ve ÖNERİLER	96
Sonuçlar.....	96
Öneriler.....	100
KAYNAKÇA.....	102
EKLER	113
EK 1. Anket Formu.....	113

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bilgi Vektörleri.....	15
Şekil 2. Bilgi Sistemleri.....	20
Şekil 3. Yöneticinin Görevleri.....	23
Şekil 4. Yöneticilerin Düzeyleri ve Bilgi Çeşitleri.....	26
Şekil 5. Yönetimsel Roller.....	27
Şekil 6. Karar Verme Aşamaları.....	29
Şekil 7. Yönetim Bilgi Sisteminin Unsurları.....	37
Şekil 8. Yönetim Bilgi Sistemleri Modeli.....	38
Şekil 9. Yönetim Bilgi Sistemi.....	40

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Yönetimsel Etkinliklerin Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	62
Tablo 2 Yetkinlik Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	63
Tablo 3 Okul Yöneticilerinin Okul Türlerine Göre Dağılımı.....	65
Tablo 4 Okul Yöneticilerinin Görevlere Göre Dağılımı.....	65
Tablo 5 Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Bilgisayar Kullanma Yıllarına Göre Dağılımı.....	66
Tablo 6 Okulların Başka Bir YBS Programı Kullanmalarına Göre Dağılımı.....	66
Tablo 7 Okulların YBS Kurma Bakımından Buldukları Aşamalara Göre Dağılımı...66	66
Tablo 8 Okul Yöneticilerinin YBS Kullanımı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Almalarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 9 Faktörlerin Normal Dağılımına Uygunluk Testi Sonuçları.....	67

Tablo 10 Okulların YBS Kullanım Düzeyleri.....	68
Tablo 11 Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı Faktörleri İle Yöneticilerin Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri Faktörlerinin Birbirleri İle Korelasyonları.....	70
Tablo 12 Okul Türlerine Göre Betimsel İstatistikler.....	75
Tablo 13 Okul Türü İçin Tek Yönlü ANOVA Anlamlılık Değerleri.....	77
Tablo 14 Çoklu Karşılaştırmalar Tamhane Testi Sonuçları.....	78
Tablo 15 Okul Yöneticilerinin Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanma Deneyimlerine Göre Betimsel İstatistikler.....	90
Tablo 16 Okul Yöneticilerinin Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanma Deneyimlerine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	92
Tablo 17 T-Testi Grup İstatistiği.....	93
Tablo 18 Bağımsız Örneklem Testi.....	94

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzdeki politik, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler örgütlerin yapılarında önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişiklikler de örgütlerin daha fazla bilgiye ihtiyaç duymalarını sağlamıştır. Bilgi, özellikle yönetsel faaliyetleri daha etkin ve profesyonel şekilde yerine getirebilmenin en önemli gereklerinden biridir. Bu sebeple günümüzde bilgi ve sistem kavramları gün geçtikçe daha da fazla önem kazanmaktadır.

Bilgi ve sistem kavramlarının gün geçtikçe önem kazanması, bilginin elde edilmesi, saklanması ve yorumlanması ihtiyacını doğurmuştur. Bu sebeple bilgi sistemleri oluşturulmuştur. Bu sistemler, bilgilerin toplanması, işlenmesi, saklanması ve daha sonra gerekli yerlerde kullanılmasını sağlamaktadır.

Yönetim bilgi sistemleri, bu sistemlerden biridir. Özellikle yöneticilere bilginin toplanması, saklanması ve yönetilmesi konusunda destek sağlamakta ve çoğunlukla yöneticiler, karar verme aşamalarında yönetim bilgi sistemlerinden yararlanmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanıldığı örgütlerden biri de okullardır. Okul yöneticileri yönetsel etkinliklerinde yönetim bilgi sistemlerinden yararlanmaktadırlar. Bu sebeple, yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerinde ne gibi etkileri olduğu da araştırılması gereken konulardan biridir.

Problem

Bir süreçten geçirilmiş anlamlı veriler toplamına verilen ad olarak bilgi, rasyonel bir karar vermek için gerekli bir araç ya da kaynaktır. Öte yandan bir sistem; ortak bir amaç ya da amaçlara ulaşmak için, bir arada çalışan, birbiriyle ilişkili unsurların bir bütünü ya da süreç olarak tanımlanır.

Sistem yaklaşımında, bilgi genellikle iki yolla elde edilir: Elle veya otomatik olarak. Çağımızda bilgi sistemi kavramından söz ederken, daha çok otomatik olarak elde edilen, diğer bir deyişle bilgisayara dayalı bilgi sistemleri kastedilmektedir.

Buna bağlı olarak bilgi sistemleri ve teknolojileri, çağımızın yönetim anlayışı içinde, giderek önemi artan kavramlardır. Başarılı olmak isteyen kurumların yönetim süreçlerinde bilgiden yararlanması ve teknolojik olarak da bilgiyi en etkin bir şekilde kullanabilmesi gerekmektedir.

Bilgisayara dayalı bir bilgi sistemi, insan, donanım, yazılım, veri ve prosedürlerden oluşan ve belli zaman diliminde hem örgüt içi, hem örgüt dışı yollarla elde edilen, bilgi ihtiyacını gidermek isteyenlere bir sorumluluk yükleyen bir yapıdır. (Parker ve Case, 1993).

Bilgi sistemi ile ilgili önemli bir nokta da, bilginin kullanımı ve niteliği, ya da kalitesidir. Başarılı bilgi sistemlerinin, onu kullananların tatmin ölçüleriyle değerlendirilebileceğine inanan Paddock (1991) bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir;

- Bilgi kullananlar, yani son kullanıcılar, bir organizasyonda var olan çok sayıdaki sistem analistleriyle, bilgi ihtiyaçlarının analizinin derecesiyle, sisteme katılanların seviyeleriyle ve son kullanıcıların, bilgisayar seviyeleriyle ilişki içindedirler.

- Bilgi sistemleri, sistemin başarılı olmasını, o sistemi kullananlara ya da yönetimin desteğine bağlamışlardır.

- Sistemlerin başarılı olması ya da kullanıcıyı tatmin etmesi, doğru zamanda, doğru kullanıcı tarafından kullanılması ve kullanıcının beklentilerini karşılayabilecek düzeyde hizmet vermesine bağlıdır.

- Bilgi sistemlerinin gelişiminde optimal fayda sağlayan yollar, teknikler ve metotlar ancak, sistemin etkin şekilde algılanması, iletişim ortamının sağlanmasıyla, yararlılık gösterirler.
- Örgütlerin bilgisayar kullanımının birçok özelliği, etkin çalışan bilgi yönetim sistemlerine ve en çok da, firmanın elektronik veri işlem tecrübesinin çok olmasına bağlıdır.

Bilgi sisteminin etkinliği, bir örgütte onu yöneten yöneticiye, yöneticinin, bilginin kaynağından, kullanıcıya varıncaya kadar yaptığı hareketlerini koordine etmesine bağlıdır.

Yönetim bilgi sistemleri, farklı yönetim kademelerindeki yöneticilere yönetsel alanda ihtiyaç duydukları bilgileri sağlayan sistemlerdir. Bir organizasyonun kararlarını daha etkili ve verimli almalarını sağlamak; organizasyonun tüm kademelerindeki yönetim, planlama ve denetleme işlerini en üst seviyede gerçekleştirmek amacıyla, organizasyon içi ve dışından, gereksinim duyulan veriyi toplama, işleyerek enformasyona dönüştürme, depolama ve iletme amaçlı kullanılırlar (Anameriç, 2005: 143).

Yönetim bilgi sistemleri yöneticilerin özellikle karar verme süreçlerinde, yönetsel faaliyetleri etkin hale getirmede, kısaca kurumların daha iyi bir performans gösterebilmeleri için yapılan faaliyetlerin her aşamasında kullanılmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin okullara girişi okul yöneticilerinin performansları üzerinde önemli değişikliklerle sonuçlanmıştır. Bu araştırmada yönetim bilgi sistemlerinin yöneticilerin performansı üzerindeki etkileri araştırılacaktır.

Problem cümlesi

“Yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkileri nelerdir?”

Alt Problemler

- 1) Yönetim bilgi sistemleri okul yöneticileri tarafından hangi düzeyde kullanılmaktadır?
- 2) Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ile yöneticilerin performansları arasında bir ilişki var mıdır?
- 3) Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ve yöneticilerin performansları açısından okul türleri arasında fark var mıdır?
- 4) Okul yöneticileri arasında yönetim bilgi sistemlerini kullanma deneyimleri açısından fark var mıdır?
- 5) Okul yöneticilerinin yönetim bilgi sistemlerini kullanma düzeyleri ve performansları aldıkları yönetim bilgi sistemleri kullanma eğitime göre farklılaşmakta mıdır?

Amaç

Bu araştırmanın amacı yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkilerini tespit etmektir.

Önem

Bu araştırma ile toplanacak verilerin özellikle, yönetim bilgi sistemlerini tanımada, yöneticilerin yönetim bilgi sistemlerini hangi amaçlarla, ne düzeyde ve hangi alanlarda kullandıklarını belirlemede ve okul yöneticilerinin performanslarını arttırmada kullanılacağı umulmaktadır.

Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilecektir:

- 1) Okullarda yönetim bilgi sistemleri kurulmuştur.

Sınırlılıklar

- 1) Bu araştırma, orta öğretim kurumlarında kullanılan yönetim bilgi sistemleri ile sınırlıdır.
- 2) Bu araştırma, Ankara ili Çankaya ilçesindeki orta öğretim kurumları okul yöneticileri ile sınırlıdır.
- 3) Araştırma, 2005-2006 öğretim yılındaki yönetici görüşleriyle sınırlıdır.
- 4) Bu çalışmada geçen “Yönetim Bilgi Sistemleri” kavramı “bilgisayar destekli yönetim bilgi sistemleri” ile sınırlıdır.

Tanımlar

Bu çalışmada aşağıdaki kavramlar, tanımlandıkları anlamda kullanılmıştır.

Yönetim (Management): Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için sorun çözme, planlama, örgütlenme, koordinasyon ve değerlendirme gibi fonksiyonlara ilişkin ilke, kavram, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir şekilde maharetle uygulanmasıyla ilgili etkinliklerin tümü (Demirtaş ve Güneş, 2002: 172-173).

Sistem (System): Karşılıklı etkileşim içinde bulunan unsurların tasarlanan amaçları gerçekleştirmek amacıyla bir bütün meydana getirecek şekilde örgütlenmesi sonucu oluşan yapı (Demirtaş ve Güneş, 2002: 142).

Bilgi Sistemi (Information System): Bilgi toplama, işleme, saklama amaçlara göre dökerek sunma, karar verme ve iletme işlevlerini desteklemek ve yürütmek için tasarlanmış bulunan ve insanı, bilgisayarı ve iletişim araçlarını içeren yapı (Demirtaş ve Güneş, 2002: 19).

Yönetim Bilgi Sistemleri (Management Information Systems): Bir örgütün yönetimiyle ilgili veri kaynaklarını bir dizge bütünlüğü içinde toplayıp örgütün gündelik işlerine bilgi işlem desteği sağlayan, özellikle türlü düzeylerdeki yönetim kademelerine

taktik ve stratejik kararlarını başarılı kılacak nitelikte sürekli bilgi akıtmayı amaçlayan bilişim dizgesi (Demirtaş ve Güneş, 2002: 172).

Okul Yöneticisi (School Administrator): Bir okulda, amaçların yerine getirilebilmesi için işgörenleri örgütleyen, emirleri veren, çalışmalarını yönlendirip, eşgüdümleyen ve denetleyen kişi (Demirtaş ve Güneş, 2002: 111).

Performans Değerlendirme (Performance Evaluation) : Personelin işteki başarı düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen ve çoklukla, işgörene önceden belirlenmiş ve tanımlanmış bir takım faktörlere göre pekiyi, iyi, orta, zayıf gibi sıfatlar ya da rakamsal puanlar takdir edilerek yapılan işlem (Demirtaş ve Güneş, 2002: 131).

Kısaltmalar

YBS: Yönetim Bilgi Sistemleri

YÖSİS: Yüksek Öğretim Yönetim Bilgi Sistemi

DİDİS: Dış İlişkiler Yönetim Bilgi Sistemi

BÜTSİS: Bütçe Yönetim Bilgi Sistemi

İMİSİS: İdari Mali İşler Yönetim Bilgi Sistemi

İLSİS: İller ve İlçeler Yönetim Bilgi Sistemi

DÖNERSİS: İşletmeler Dairesi Sistemi

SOİSİS: Sosyal İşler Yönetim Bilgi Sistemi

YDSİS: Yurtdışı Eğitim Yönetim Bilgi Sistemi

OKULSİS: Okul Yönetim Bilgi Sistemi

OGYE: Okul Gelişim Yönetim Ekibi

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, yurt içinde ve yurt dışında yönetim bilgi sistemleri ve performans değerlendirme konularında yapılan araştırmalar üzerinde durulmuştur.

1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

a)Yönetim Bilgi Sistemleri

Eğitim Bilimleri alanında “Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri” konulu bir çalışma yapan Çınar (1996), yönetim bilgi sistemlerinin tanımı, öğeleri, özellikleri ve gerekliliği üzerinde durmuş ve yönetsel düzeylerde kullanım amaçlarına değinmiştir. Aynı zamanda diğer bilgi sistemlerini de incelemiştir. Eğitim örgütlerinde yönetsel süreçler ve bilgi sistemleri başlığı altında yönetsel süreçleri ve bilgi sistemleri arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır. Eğitim alanında kullanılan yönetim bilgi sistemlerini eğitim yönetimi bilgi sistemleri ve okul yönetim bilgi sistemleri olmak üzere iki ana başlık altında ele almış ve bu alanlarda kaynaklanan sorunlardan bahsetmiştir.

“Bilgi Sistemleri ve Örgütsel Değişim” konusunda bir araştırma yapan Bensghir (1996), yönetim bilgi sistemlerini yönetim destek sistemleri başlığı altında incelemiştir. Türkiye’de faaliyet gösteren belirli kuruluşlarda bilgi teknolojileri ve bilgisayara dayalı bilgi sistemlerinin yönetim alanında kullanım düzeyini ele almıştır. Aynı zamanda, bilgi teknolojilerinin örgütsel yapı ve yönetsel süreçlere etkilerinden de bahsetmiştir.

Endüstri Mühendisliği alanında Bircaner (1997), “Management Information Systems and Its Application in an Educational Institution” adlı çalışmasında yönetim bilgi sistemleri hakkında bilgi verip, bir üniversitenin bir fakültesindeki yönetim bilgi sistemleri uygulamalarını incelemiştir.

“İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yönetim Bilgi Sistemlerinin Değerlendirmesi (Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örnek Olay İncelemesi)” konusunda bir araştırma yapan Demir (2003), İl Milli Eğitim Müdürlüğü yönetim bilgi sistemleri uygulamasının bilgi yönetiminin örgütsel yararları açısından bir değerlendirmesini yapmıştır.

“Bilgi Sistemleri ve Yönetimde Bilgi Sistemlerinin Kullanımı” konusunda bir çalışma yapan Anameriç (2005), bilgi sistemlerinin tanımı, amaçları, öğeleri, türleri ve işlevlerini ele almış ve bilgi sistemlerini karşılaştırmıştır. Ayrıca, bilgi sistemlerinin yönetim kademelerindeki kullanımını incelemiştir.

Aynı zamanda “Bilgi Merkezlerinin Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Rolü” adlı diğer bir çalışmayı yapan Anameriç (2005), bu çalışmasında bilgi merkezlerindeki yöneticilerin bilgi gereksinimlerini ele almıştır. Bilgi sistemlerinin çeşitlerini vurgulayıp bilgi merkezlerinde kullanılan bilgi sistemlerini incelemiştir.

Suphan Nasir (2005), “International Journal of Information Management” adlı kaynakta yer alan “The Development, Change, and Transformation of MIS: A Content Analysis of Articles Published in Business and Marketing Journals” adlı araştırmasında özellikle iş dünyasında yönetim bilgi sistemleri hakkında yazılmış olan makaleleri ele almış ve bu alanda yazılmış makaleleri konularına göre sınıflandırıp oranlarını incelemiştir.

b) Performans Değerlendirme

“Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi” konusunda bir çalışma yapan Helvacı (2002), performans yönetimi konusunu ele almıştır. Araştırmasında performans yönetimi, kapsamı ve örgütler için önemi konularını incelemiştir. Aynı zamanda performans değerlendirmenin örgütlerdeki işlevleri ve yararları, performans değerlendirirken karşılaşılan sorunlar ve performans değerlendirme yöntemleri konularını da ele almıştır.

“Örgütlerde Farklı Karar Verme Modelleri ve Yöneticilerin Performans Değerlendirme Kriterleri ile Bireysel Karar Verme Süreçleri Arasındaki İlişki” konusunda bir araştırma yapan Naktiyok ve İşcan (2004), karar verme süreci, bu süreci etkileyen faktörler ile, yöneticilerin karar verme yöntemlerini ele almışlardır. Aynı zamanda yöneticilerin performans değerlendirme kriterlerini inceleyip aralarındaki ilişkiden bahsetmişlerdir.

“Eğitim Kurumları Performansının Geliştirilmesinde Özdeğerlendirmenin Önemi” konusunda bir araştırma yapan Uçar ve Öztürk (2005), performans değerlendirme, performans değerlendirmede kullanılan modeller ve uygulamalar üzerinde durmuştur. Ayrıca, eğitim kurumlarının performans değerlendirmesinde kullanılabilecek kriter ve göstergelerden söz etmişlerdir.

“İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Performanslarını Değerlendirme Ölçütleri” adlı çalışmasında Demirtaş (2005), ilköğretim okulu yöneticilerinin değerlendirme ölçütlerini incelemiştir. Aynı zamanda performans değerlendirmesinde yer alması gereken diğer çalışanlar ve veri kaynaklarını da ele almıştır.

2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

a) Yönetim Bilgi Sistemleri

“Essentials of Management Information Systems” adlı çalışmasında Laudon and Laudon (1995), yönetim bilgi sistemleri, temelleri ve bu sistemlerin değişen rolleri üzerinde durmuşlardır. Ayrıca, örgütlerin yönetim bilgi sistemlerine olan gereksinimlerinden bahsetmişlerdir.

“Evaluation of the Use of Computer-Assisted Management Information Systems in Dutch Schools” adlı çalışmalarında Visscher ve Bloemen (1999), Hollanda’daki okullarda kullanılan yönetim bilgi sistemlerini incelemiştir. Ayrıca bu sistemlerin nasıl ve ne kadar kullanıldığı ve bu sistemi kullananların sistem hakkındaki görüşlerini de ele almışlardır. Aynı zamanda, yönetim bilgi sistemlerinin kullanıcılar üzerindeki etkilerinden de bahsetmişlerdir.

“Evaluation of the Implementation, Use and Effects of Computerised Management Information Systems in English Secondary Schools” adlı diğer bir çalışmada da Visscher, Wild, Smith ve Newton (2003), İngiltere’deki ortaöğretim kurumlarındaki yönetim bilgi sistemlerinin kullanım derecesi, bu sisteme verilen önem ve kullanımını etkileyen faktörleri incelemiştir. Aynı zamanda, sistemin kullanıcılar üzerindeki etkilerinden de bahsetmişlerdir.

“Management Information Systems” adlı çalışmasında McLeod ve Schell (2004), yönetim bilgi sistemlerinin tanımı, özellikleri ve kullanım amaçlarını incelemiştir. Aynı zamanda yönetim bilgi sistemlerinin yönetimdeki rolleri ve geleceği konularını da vurgulamışlardır.

“The Impact of Information and Communication Technology (ICT) on the Management Practices of Malaysian Smart Schools” adlı çalışmasında Zain, Atan ve Idrus (2004), bilgi ve iletişim teknolojilerinin Malezya’daki akıllı okulların yönetimi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir.

“Searching for Management Information Systems: Coherence and Change in the Discipline” adlı çalışmasında Larsen ve Levine (2005), yönetim bilgi sistemlerinin oluşumunda rol alan fikirleri incelemişlerdir. Aynı zamanda, yönetim bilgi sistemlerinin zaman içerisindeki gelişim ve değişimlerini de vurgulamışlardır.

“The Impact of the Computerization of a high school’s Pedagogical Administration on Homeroom Teacher-Parents Interrelations: A Case Study” adlı çalışmasında Telem (2005), okul yönetiminde kullanılan yönetim bilgi sistemlerini incelemiştir. Okul yönetim bilgi sistemlerinin sınıf öğretmenleri ile ebeveynler arasındaki ilişkilerini ne şekilde etkilediği ve ebeveynlerin bu konudaki görüşleri üzerinde durulmuştur.

b) Performans Değerlendirme

“Evaluating Employee Performance” adlı çalışmasında Lopez (1968), yöneticilerin kim olduklarını, görevlerini ve nasıl değerlendirilmeleri gerektiğini incelemiştir. Ayrıca yöneticilerin değerlendirilebileceği değerlendirme formlarına örnekler de vermiştir.

“Superintendent Evaluation” adlı çalışmasında Peterson (1989), okul yöneticilerinin performanslarının değerlendirilmesini incelemiştir. Çalışmasında, okul yöneticilerinin neden ve ne şekilde değerlendirilmeleri gerektiğinden bahsetmiştir.

“Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation” adlı çalışmasında Yonghong ve Chongde (2006), öğretmen performans değerlendirmelerinin teorik temellerini incelemiştir. Aynı zamanda, yeni performans değerlendirme modelleri de ortaya koymuştur.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Yönetim Bilgi Sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkilerini incelemeden önce Yönetim Bilgi Sistemleri kavramının tanımına bakılmalıdır. Ancak bu tanımları daha iyi kavrayabilmek için, içinde geçen üç geniş kavram tanımlanmalıdır. Bunlar “bilgi”, “sistem” ve “yönetim” kavramlarıdır.

Bilgi ve Bilgi Çeşitleri

Veri ve bilgi kavramları arasındaki fark yönetim bilgi sistemlerini anlamının başlangıç noktasıdır. Veriler, bir konuyla ilgili ya da yararlı olan ya da olmayan gerçeklikler, şekiller ya da seslerdir. Bilgi ise, içgüdüler, fikirler, kurallar ve eylem ve kararları yönlendiren prosedürlerdir (Alter,1991: 81).

Sözlük anlamıyla bilgi, “insanın karşılaştığı durumları irdelemek, anlamak; kendini anlamak; durumun gerektirdiği eylemlerde bulunmak için kullandığı edinilmiş düşünceler”dir. Aynı zamanda, yönetsel anlamda, “yöneticinin kararlar almasında, değerlendirme yapmasında, sorunları belirlemede vb. etkinliklerde yararlanabileceği en temel kaynak”tır (Demirtaş ve Güneş, 2002: 18).

“Bilgi, sosyal varlık olan insanlar arasındaki iletişim sırasında paylaşılan, aktarılan ve yeniden şekillendirilen tecrübe ve enformasyonlardır” (Allee, 1997: 27). “Bilgi, insanların ve organizasyonların etkin bir biçimde eylem gerçekleştirmeleri için sahip olmaları gereken kapasitedir”(Argyris, 1993: 2-3).

Bilgi, verilerden elde edilen enformasyondur. Veri de kaydedilmiş gerçekler ve şekillerdir. Aynı zamanda bilgi bir bağlamdaki veridir (Kroenke ve Hatch, 1994: 18).

Diğer yandan bilgi, yüklendiği değerlere göre çeşitli gruplar altında değerlendirilir. Bu gruplardan birini veri (data), enformasyon (information), bilgi (knowledge) ve akıl (wisdom) kavramları oluşturur (Odabaş, 2005: 103).

Veri, insan ya da makine tarafından yazılmış sembolleri ve enformasyonu tamamlayan parçaları ifade etmektedir. Enformasyon, verilerin bir araya getirilmesi ile oluşturulan anlamlı sembollerdir. Genellikle, bir sorunun çözümü, bir çalışmanın başlatılması ya da bitirilmesi gibi faaliyetler sonucu ortaya çıkarılan veriler bütünüdür. Bilgi ise, insanların herhangi bir konuda kendi alanlarında edindikleri enformasyonu yorumlayarak elde ettiği kararlar ve yeteneklerdir. Bütün bu kavramların da üstünde olan akıl, veriden enformasyona, enformasyondan bilgiye ve bilgiden de yeteneğe dönüşen sürecin en uç noktasını oluşturmaktadır.

Erkut'a göre (2002), geleceğin toplumunun mayasında, bilginin sonuçları, bilginin uzantıları değil en damıtılmış biçimiyle bilginin kendisi yer alacaktır. Bilginin değer taşıması için gereken özellikler şunlardır (Yozgat, 1998: 46-47):

- **Doğruluk:** Durumun adil bir şekilde ortaya konulabilmesi için bilgiler doğru olmalıdır. Her zaman yüzde yüz doğru bilgiye ulaşabilmenin mümkün olmadığı unutulmamalıdır.
- **İlgililik:** Bilgi konuyla ilgili olmalıdır; aksi halde gereksiz işlemlere ve zamana mal olmaktadır.
- **Tamlık:** Bilgi tam olmalıdır; eksik bilgi sonuçların yanıltıcı hatta yanlış olmasına neden olabilmektedir. Gerçekte konuyla ilgili tüm bilgilerin toplanabilmesi imkansız olduğu için en azından kritik bilgiler sağlanmalıdır.
- **Doğru zamanlılık:** Bilgiye ihtiyaç duyulduğu anda hazır olmalıdır. Zamanında elde edilemeyen bilgi değerini yitirip boşa çaba haline gelebilmektedir.
- **Ulaşılabilirlik:** Bilgiye istenilen her alanda kolaylıkla ulaşılmalıdır.
- **Anlaşılabilirlik:** Bilgi kullanıcıyı tereddüde sürüklemeyen kolaylıkla anlaşılır olmalıdır.
- **Güvenirlilik:** Kullanıcı bilgiye güvenmeli, gönül rahatlığıyla kullanabilmelidir.

- **Etkin maliyet:** Bilginin maliyeti bilgiden elde edilecek faydadan daha fazla olmamalıdır. Bilginin toplam maliyeti rant oranını aşyorsa, bilginin herhangi bir değeri kalmamaktadır.

Örgütlerde Bilgi

Bilgi kişisel ve örgütsel kararların temelini oluşturur. Örgütsel hedeflere ulaşmak için tüm örgüt düzeylerinde bilgiye ihtiyaç duyulur. Ancak ihtiyaç duyulan bilginin türü, yapısı ve içeriği bu bilgiyi kullanan birimin işlevlerine göre farklılık gösterir. Örgütün alt düzeylerinde bulunan, yürütmeden sorumlu yöneticilerin bilgi ihtiyaçları rutin, günlük, yürütme ile ilgili kararlar için olurken, orta düzey ve özellikle üst düzey yöneticilerin bu ihtiyaçları uzun dönemli kararlar alma ve politikalar oluşturmada ortaya çıkar (Bensghir, 1996: 17).

Yöneticilerin genel olarak örgütlerin yönetimi için gereksinim duyduğu bilgi ise üç ana grupta sınıflanabilir: Bunlar; stratejik yönetim, denetim ve işlem bilgisidir (Massie, 1983: 17)

Stratejik yönetim bilgisi, örgütün uzun vadeli hedeflerinin, amaçlara ulaşmada gereken kaynak çeşitlerinin ve miktarlarının belirlenmesinde yardımcı olan; kaynakların elde edilmesi ve kullanımında üst kademe yöneticilerinin karar almasını sağlayan; çoğunlukla örgüt dışından elde edilen bilgidir. Bu bilgi genellikle gelecekteki etkinliklerin planlanmasında ve olası problemlerin çözümlenmesinde kullanılır.

Denetim bilgisi, orta vadeli amaç ve hedefler için gerekli olan bilgidir. Yöneticilere, personel, hammadde, enerji ve mali kaynakların örgütün amaçları doğrultusunda etkin ve verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını gösterir.

İşlem bilgisi ise, örgütlerin kısa vadeli işlemleri ile ilgili olan bilgidir ve belirli işlerin etkin ve verimli bir şekilde yapılmasına yardımcı olur.

Diğer bir deyişle, etkili bir yönetimde bilgi, karar verme amacına yönelik olarak toplanmış verilerin işlenmiş biçimidir.

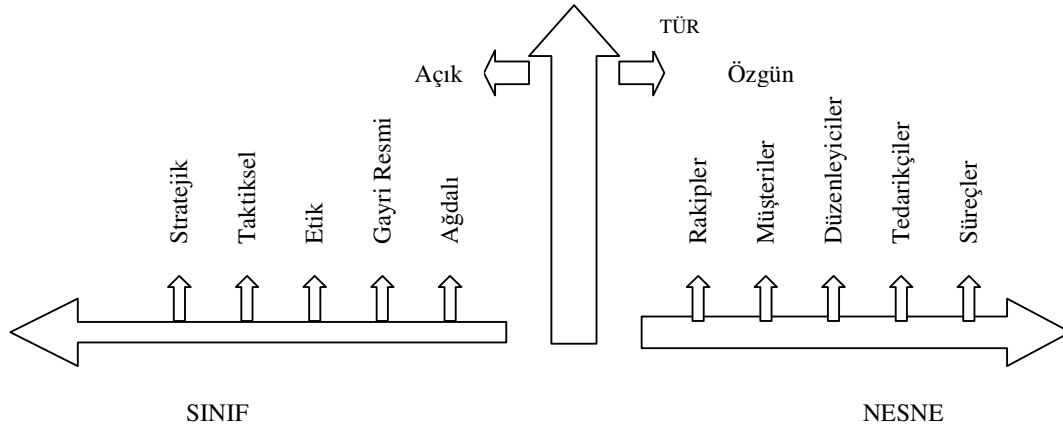
Alter (1991: 147) yöneticilerin ihtiyacı olan bilgi kaynaklarını resmi (formal) ve resmi olmayan (informal) ile iç (internal) ve dış (external) olarak gruplandırır. Resmi bilgiler bilgisayar destekli veri işletim sistemlerinden, yazılı belgelerden ya da programlı toplantılardan elde edilebilir. Resmi olmayan bilgiler de öğle yemeği sohbetleri, sergiler gibi yöneticilerin etrafta dolaşırken öğrendikleri kaynaklardan elde edilebilir.

Nonaka ve Takeuchi (1995), bilgiyi gizli-özgün (tacit) ve açık (explicit) olarak ikiye ayırır. Açık bilgiler, belgeler haline getirilen, sabit içerikli ve herkesin kullanımına açık olan bilgilerdir. Diğer bir ifadeyle, bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla elde edilebilen ve paylaşımına açık olan bilgilerdir. Gizli-özgün bilgiler ise, insanların aklında, davranışlarında ve hislerinde saklı olan bilgidir.

Akhter (2003: 23)'e göre, bir örgütün bilgi varlıklarının belirlenmesinde bilgi vektörlerinden yararlanılır. Bu vektörler nesnelere, türler ve sınıflar olmak üzere üç boyutludur. Bu boyutlar, bir örgütün sahip olduğu bilgi sermayesini oluşturur. Bilgi nesnelere vektörü, ürünler, süreçler, müşteriler, tedarikçiler, rakipler, piyasalar gibi nesnelere ilgili bilgilere odaklanır. Bilgi türü vektörü de bilginin özgün-gizli ya da açık olmasıyla ilgilidir.

Son vektör de bilgiyi farklı özelliklerine göre sınıflandırır. Bunlar, örgütün kendisini diğerlerinden daha üstün bir nitelik yaratmasına olanak sağlayan bilgiler olan stratejik bilgi; örgüte uygulamada avantaj sağlayan bilgiler olan taktiksel bilgi; örgüt üyelerinin ortak amaçlar etrafında yakınlaşmasını ve örgüt faaliyetlerinde ustalaşmasını sağlayan bilgiler olan gayri resmi bilgiler; örgüt ve üyelerinin doğru ve yanlış tutum ve davranışlar arasında ayırım yapmalarını kolaylaştıran bilgiler olan etik bilgiler; ve belirli bir kullanım alanı olmamakla birlikte örgütsel faaliyetlerde faydalı olabilecek bilgiler olan aşırı-aşırı bilgilerdir (Akhter, 2003: 23).

Şekil 1. Bilgi Vektörleri



Kaynak: Akhter, 2003:23

Okullar için gereken bilgiler ise üç düzeye ayrılır: Yönetmel kararlar ve planlama için gereken bilgiler (information for management decisions and planning), kontrol için gereken bilgiler (information for control) ve işlemler için gereken bilgiler (information for operations) (Dusseldorp, 1969:30).

En alt düzey olan, işler için gereken bilgiler, bordro, öğrenci kayıtları ve parasal işlemler gibi büro işleri için gereken bilgilerdir.

Orta düzey olan, kontrol için gereken bilgiler, yönetmel kararlar ve planların uygulanması için gereken bilgilerdir.

En üst düzey olan, yönetmel kararlar ve planlama için gereken bilgiler, politika ve planlar geliştirmenin yanı sıra yönetmel kararların biçimlendirilmesi için gerekli kararları içerir.

Sistem

Sistem kavramı sözlükte “aralarında anlamlı ilişkiler olan parçalardan oluşan bütün” olarak tanımlanır. Ayrıca, “karşılıklı etkileşim içinde bulunan unsurların

tasarlanan amaçları gerçekleştirmek amacıyla bir bütün meydana getirecek şekilde örgütlenmesi sonucu oluşan yapı"dır (Demirtaş ve Güneş, 2002: 142).

Başaran'a göre ise "sistem (system), yaşamak için, birbirine dayanan öğelerden oluşan bir bütündür". Sistem, çevresinden girdiler (in puts) alır, bunları işler, çevresine çıktılarını (out puts) vererek hizmet eder. Sistemin amacı, çevresine çıktı vererek, bunun karşılığında da çevresinden girdi ve kusurlarını düzeltmek için dönüt (feedback) alarak yaşamasını sürdürmektir (2000: 39).

Effy Oz (1998: 6)'a göre, sistem, düzenli bir şekilde girdiyi alarak, işleyerek ve çıktı üreterek bir ya da birden çok amacı gerçekleştirmek için birlikte çalışan parçalar dizisidir.

Sistem, belirli bir işlev ya da amacı gerçekleştirmek için etkileşim halinde olan bütünleşik parça ya da varlıklar takımıdır. Sistemlerin sınırlar, çıktılar ve girdiler, girdileri çıktılara çevirme metodları ve sistem arabirimleri gibi özellikleri vardır. Sistemler, birbirine bağlı ve birbiriyle ilişkisi olan altsistemlerden oluşur. Örneğin bir okulun bir sınıfı bir sistemdir. Sınıfı oluşturan sınıf ortamı, öğretmen, öğrenciler, ders kitapları ve etkinlikler hepbirlikte öğrenme hedeflerini gerçekleştirmek için etkileşim kurarlar (Schultheis ve Sumner, 1998: 31).

Her sistem faaliyetlerinin kapsamını belirleyen bir sınıra (boundary) sahiptir. Örneğin, sınıftaki tartışma, ölçme ve değerlendirme gibi etkinlikler bir öğretmenin sorumlu olduğu sistemin sınırlarıdır.

Sistemler, her biri öğeleri, etkileşimleri ve amaçları olan çok çeşitli alt sistemlerden oluşur. Alt sistemler, tüm sistemin genel amacıyla ilgili belirlenmiş işleri yaparlar. Örneğin, bir eğitim sistemi alt sistem olan bir çok dersleri içerebilir. Her bir ders, eğitim sisteminin bir parçası olan belirli bilgileri sağlar ve onun amaçlarına hizmet eder (Schulthesis ve Sumner, 1998: 32).

Diğer yandan, bir sistemin iç işleyişi girdilerden çıktılar elde etme amaçlı düzenlenmiştir. Örneğin, bir eğitim programı girdileri olan eğitilmemiş çalışanlardan belirli yetenek, bilgi ve davranışlara sahip eğitilmiş çalışanlar ortaya çıkarmalıdır.

Bilgi Teknolojileri

Bilgi teknolojileri yönetim bilgi sistemleri için anahtar bir kaynaktır (Haag, 1999: 5). Bilgi teknolojileri sadece insanların iş yapma şekillerini değil aynı zamanda birçok iş grubunun ürettiği ürünleri ve iş gruplarının birbirleriyle yarışma şekillerini de değiştirmektedir. Başlangıçta birçok şirket için evrak işleriyle başa çıkmada sadece maliyet kalemi olarak düşünülürken, daha sonra bilgi işleme, günümüz örgütlerinin çoğu için stratejik önem kazanmıştır (Parker ve Case, 1993: 4).

Bilgi teknolojileri, Bensghir'in de belirttiği gibi, verilerin kayıt edilmesi, saklanması, belirli bir işlem sürecinden geçirmek suretiyle bilgiler üretilmesi, üretilen bu bilgilere erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak tanıyan teknolojileri tanımlamada kullanılan bir terimdir. Bilgi teknolojileri, sesli, resimli, metinli ve sayısal verilerin elde edilmesi, işlenmesi, saklanması ve dağıtımını yürüten mikro-elektronığe dayalı hesaplama ve iletişim teknolojilerini içerir. Tüm bu olanaklar sayesinde, bilgi artık daha verimli ve etkili işlenebilmekte, daha hızlı ve arzu edilen biçimlerde iletilebilmektedir (1996: 39).

Bilgi teknolojileri, bir bilginin toplanmasını, bu bilginin işlenmesini, saklanmasını, gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesi ya da herhangi bir yerden bu bilgiye erişilmesini elektronik, optik, vb. tekniklerle otomatik olarak sağlayan teknolojiler bütünüdür (Ceyhun ve Çağlayan, 1996: 17).

Bilgi toplumlarında stratejik kaynak olarak kabul edilen bilgi, bilgi teknolojilerinin sağladığı imkanlarla üretilmekte, sınıflandırılmakta, erişilebilir kılınmakta ve toplumsal ve kurumsal sorunlarımızın çözümünde kullanılabilir (Öğüt, 2001).

Bilgi çağı ile yoğunlaşan bilgi teknolojilerinin organizasyonlarda neden olduğu yapısal ve davranışsal değişimlerin çoğu, ilk dönemlerde, genellikle alt kademelerde

hissedilmekteydi. Dolayısıyla, bilgi teknolojilerinin kullanımının yönetsel düzeylere yaptıkları etkiler yeterince önemli sayılmamıştır. Ancak günümüzde bu nitelenen durumda yaşanan hızlı farklılaşmalar gözle görülür şekilde artmaktadır. Bu nedenle birçok orta ve yüksek kademe yöneticileri, bilgi teknolojilerinin yarattığı önemli etkiyi algılamaya başlamışlardır (Bayraktaroğlu, 2003: 546).

Bilgi teknolojileri, iş ve örgüt yaşamının kapsamını da değiştirmiştir. Geniş ve yaygın iletişim ağları işletme örgütlerinin küresel olarak faaliyet göstermesini kolaylaştırmıştır. Ayrıca bilgi teknolojileri 24 saat boyunca örgütün çalıştırılabilmesini mümkün kılmıştır (Bedük, 2003: 702).

Bilgi teknolojisi, elektronik bilgi işlem sistemleri (bilgisayar) ve iletişim (telekomünikasyon) teknolojilerini kapsamaktadır. Bilgi teknolojisinin temel bileşenleri şunlardır (Aktan; Vural, 2005: 39):

- Bilgi işlem teknolojisi (bilişim teknolojisi); bilgi işlemde yazılım ve donanım teknolojilerinin kullanımı,
- Uydu teknolojisi; uydular aracılığı ile bilgi aktarımı,
- Mikro-elektronik teknolojisi; daha hızlı ve hassas işlem birimlerinin geliştirilmesine yönelik bilim ve teknolojiler,
- Telekomünikasyon teknolojisi; iletişim alanında geliştirilmiş yeni teknolojiler (dijital teknoloji, internet, tele işlem gibi),
- Esnek otomasyon teknolojileri.

Bu yeni teknolojiler, bilgi ve iletişim akımlarını iyileştirmeyi ve firma içindeki işçi ve yöneticilerin karar alma, koordinasyon ve işbirliği kapasitesini arttırmayı amaçlayan örgütsel değişiklik ve yeniliklere de yol açmaktadır (Aktan; Vural, 2005: 43).

Bilgi teknolojileri ile karar verme sürecine özgü analiz olanaklar geliştirilir, bilgi edinimi coğrafi uzaklıkların etkisinden kurtulur, bilgi hızlı ve kolay aktarılır ve koordine edilir. Ayrıca, performans değerlendirme sürecinde bilgisayarla performansın

takip edilmesi şeklinde ve daha sonra performans raporlarının ve geribildirimlerinin oluşturulması sürecinde de kullanılabilir (Aksoy, 2005).

Bilgi Sistemleri

Bilgi ve sistem kavramlarını tanımladıktan sonra anlaşılması gereken diğer bir kavram da bilgi sistemleridir. Sözlük anlamıyla bilgi sistemleri, “bilgi toplama, işleme, saklama, amaçlara dökerek sunma, karar verme ve iletme işlevlerini desteklemek ve yürütmek için tasarlanmış bulunan ve insanı, bilgisayarı ve iletişim araçlarını içeren yapı”dır (Demirtaş ve Güneş, 2002: 19). Bilgi sistemini oluşturan üç temel unsur; sistem yaklaşımı, bilgi ve teknolojidir. Günümüzün bilgi sistemleri, 1950’li yıllardan başlayarak gelişmeye başlayan bilgisayar ve iletişim teknolojileri ile 1960’larda ortaya atılan sistem yaklaşımı teorisinin kaynaşması sonucu ortaya çıkmıştır (Anameriç, 2005: 122).

Diğer bir deyişle bilgi sistemi, belirli hedefleri karşılamak üzere, verileri karar verici için anlamlı bilgilere çeviren insangücü, programlar ve yönetsel süreçlerden oluşan bir dizidir (Öğüt, 2001: 141).

Bilgi sistemleri, bir örgütte karar vermeyi ve kontrolü desteklemek için bilgiyi toplayan, işleyen, depolayan ve dağıtan, birbirleriyle ilgisi olan parçalar bütünüdür. Karar verme, koordinasyon ve kontrol süreçlerini desteklemenin yanı sıra, bilgi sistemleri, yöneticilere ve çalışanlara sorunları analiz etmede ve yeni ürünler yaratmada yardımcı olurlar (C. Laudon ve P.Laudon, 1995: 6).

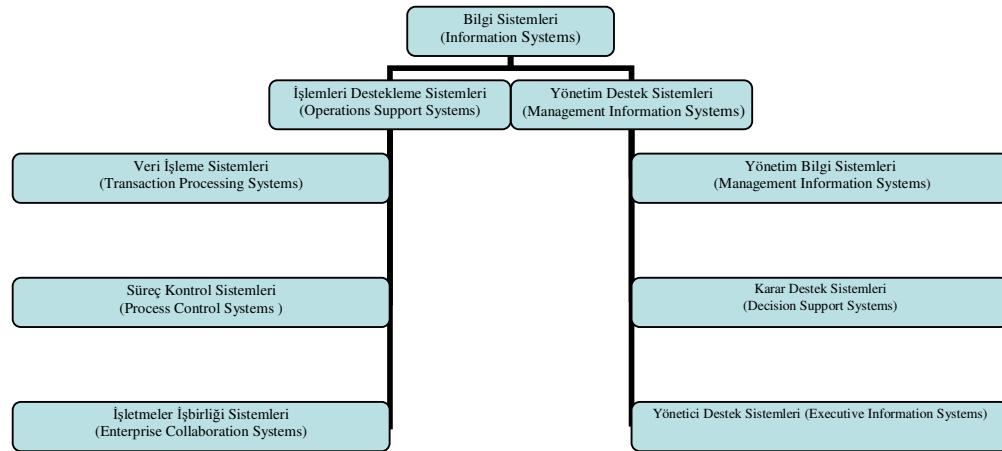
Örgütlerin daha iyi işlemesi açısından bilgi sistemleri yöneticiler için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Yöneticiler, bilgileri kağıt kalem kullanarak elde edip kullanmanın yanı sıra, bilgisayara dayalı bilgi sistemlerini de kullanırlar. Böylece bilgi ve veriler bir süreçten geçerek anlamlı çıktılar haline gelir. Bilgi sistemleri ve bilginin yönetimi sayesinde yöneticiler, başarılı kararlar alarak hedeflerine ulaşırlar.

O'Brien (1999: 56), bilgi sistemlerini işlemleri destekleme sistemleri (operations support systems) ve yönetim destek sistemleri (management support systems) olmak üzere ikiye ayırmaktadır.

Daha sonra da işlemleri destekleme sistemlerini, veri işleme sistemleri (transaction processing systems), süreç kontrol sistemleri (process control systems) ve işletme işbirliği sistemleri (enterprise collaboration systems) olmak üzere üçe ayırır.

Parker ve Case (1993: 10)'in veri işleme sistemleri (transaction processing systems) ve karar destek sistemlerini (decision support systems) yönetim bilgi sistemlerinin alt sistemleri olarak almasına karşın, O'Brien, yönetim destek sistemlerini yönetim bilgi sistemleri (management information systems), karar destek sistemleri (decision support systems) ve yönetici destek sistemleri (executive information systems) olmak üzere Şekil 2'de görüldüğü gibi üçe ayırır O'Brien (1999: 56):

Şekil.2: Bilgi Sistemleri



Kaynak: O'Brien, 1999:56

1. İşlemleri Destekleme Sistemleri (Operations Support Systems):

İşletmelerdeki işlemlere destek olur. İç ve dış kullanımlar için çok sayıda bilgi ürünleri

üretir. Fakat, bu sistemler, yöneticiler tarafından kullanılabilirler belirli bilgi ürünlerini üretilmezler (O'Brien , 1999: 56).

a. Veri İşleme Sistemleri (Transaction Processing Systems): İşletmelerdeki verileri işlerler. İş dünyasındaki verileri kayıt edip işlerler. Bu işlenen verilerin sonuçlarını örgütsel veri tabanlarını güncelleştirmede kullanılırlar. Daha sonra bu veri tabanları da yönetim bilgi sistemleri, karar destek sistemleri ve yönetici bilgi sistemleri tarafından işlenecek ve kullanılacak olan veri tabanlarını oluştururlar (O'Brien, 1999: 56). Yani, veriler hakkında bilgiler toplar ve depolarlar (Alter, 1991:128).

b. Süreç Kontrol Sistemleri (Process Control Systems): Endüstriyel süreci kontrol ederler. Aynı zamanda, işlemsel süreçleri kontrol eden rutin kararlar verirler (O'Brien, 1999: 57).

c. İşletme İşbirliği Sistemleri (Enterprise Collaboration Systems): Bu sistemler, insanlara birlikte çalışmalarında yardımcı olmak için çok çeşitli bilgi teknolojileri kullanan bilgi sistemleridir. Bu bilgi sistemleri, insanların fikirlerini paylaşarak, kaynaklarını ortak kullanarak ve koordinasyon sağlayarak işbirliği içinde olmasına yardımcı olur (O'Brien, 1999: 57).

2. Yönetim Destek Sistemleri (Management Support Systems): Yöneticiler tarafından etkili karar vermeyi desteklemek için bilgi sağlayan sistemlerdir (O'Brien, 1999: 57).

a. Yönetim Bilgi Sistemleri (Management Information Systems): Veri işleme sistemlerindeki verileri bir örgütü yönetmek ve performansı izlemek için bilgilere çevirir. Kullanıcılara sistemi kullanmada ve karar vermede yol gösterir. Karar verme sürecinin aşamaları için metot ve şekiller sunar. Bir kararı analiz etmek ve açıklamak için genel bir çerçeve sunar (Alter, 1991:128-129). Bilgisayar destekli yönetim bilgi sistemleri performansı izlemek, koordinasyonu sağlamak ve örgütün işleri hakkında temel bilgiler vermek için bilgi üretir (Alter, 1991:133).

b. Karar Destek Sistemleri (Decision Support Systems): Bu sistemler, karar modelleri içeren interaktif, bilgisayar destekli bilgi sistemleridir (O'Brien, 1999: 61). Herhangi bir bireyin, bir eylemin kesin olarak nasıl yapılacağına bilinmediği durumlarda kişilerin karar almasını ve kendi muhakeme yeteneklerini kullanmasını destekler ve yardımcı olur. Yöneticilerin verileri işleyerek, hesaplamalar yaparak ve grafikler çizerek zaman kaybetmemeleri için bu tür işleri karar destek sistemleri yapar (Alter, 1991:133).

c. Yönetici Destek Sistemleri (Executive Information Systems): Bu sistemler, kritik kararlar alınmasında yöneticilere bilgi sağlayan, bilgisayar temeline dayalı sistemlerdir. Sisteme örgüt içi ve dışı tüm veriler yüklenmiştir. Bu veriler, genellikle ileri grafik ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yöneticilerin yapılandırılmamış kararlarına destek olmak amacıyla iletilir (Anameriç, 2005: 166).

Yönetim ve Yöneticilerin Örgütteki Roller

Yönetim, gelen olarak, “insan ve madde kaynakları aracılığı ile belli bir amacı gerçekleştirme ya da bir işi başarma eylemi” olarak tanımlanır. Aynı zamanda “örgüt kaynaklarının etkin ve verimli biçimde, planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, eşgüdümlemesi ve denetlenmesi yoluyla örgüt amaçlarına erişilmesi süreci” anlamına gelmektedir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 172).

Başaran (2000: 103) yönetimi; planlama, örgütlenme, eşgüdümleme, iletişim ve denetleme süreçlerinin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlar.

Yönetim beş alt süreçten oluşmaktadır. Bu süreçlerden biri olan planlama, örgütlerin, yönetsel, örgütsel ve işlevsel amaçlarını gerçekleştirmek için gereken girdileri sağlama ve kullanma yollarının kararlaştırılması sürecidir.

Diğer bir alt süreç olan örgütlenme, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek için yapıyı kurma sürecidir. Bu süreçte sistem kuramına göre yapı kurulur.

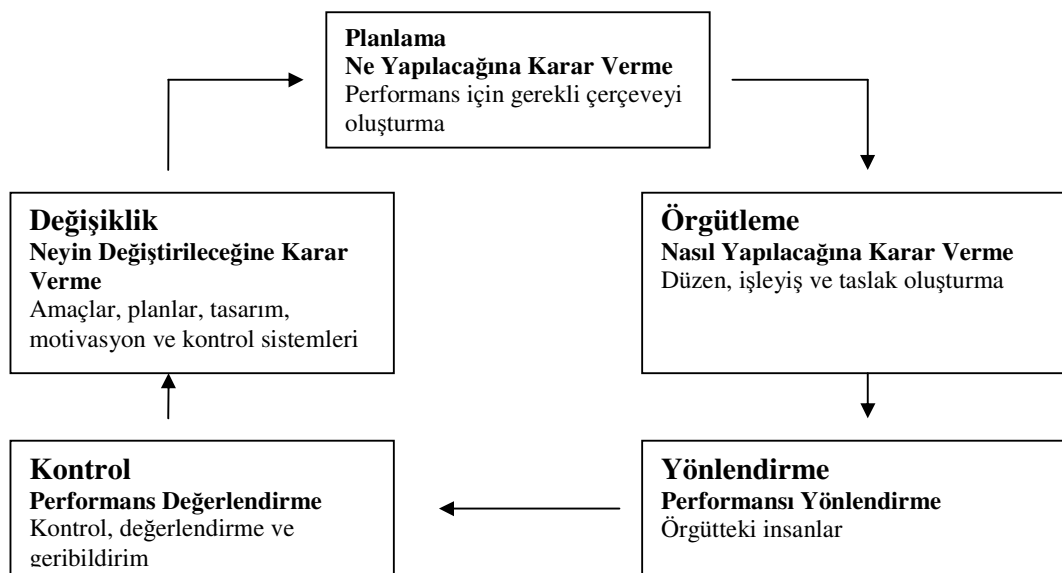
Eşgüdümleme, örgütlerde bulunan tüm güçleri, birbirine uyumlu kılarak, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelmektir. Yöneticiler, eşgüdümleme için özendirme, ödül, ceza, yarışma ve işi çekici kılma yöntemlerini kullanabilir.

İletişim ise, yöneticinin gönderdiği anlamla astını etkilemesi, astın da üstünü yanıtlamasını içeren bir etkileşim sürecidir. İletişimin oluşması için, vericinin bir ileti hazırlaması, bu iletiyi uygun bir taşıyıcı ile alıcıya göndermesi, alıcının iletinin gereğini yerine getirmesi ve vericiyi yanıtlaması gerekir.

Son olarak, denetleme de, örgütün yönetim planını uygularken, sapmayı önleme ve düzeltme sürecidir. Bu süreçte, denetlenecek işlerin ölçünlenmesi, yapılan işlerin ölçülmesi ve ölçünle karşılaştırılarak kusurların düzeltilmesi, sonucun değerlendirilmesi gerekir. Böylece yönetim süreci tamamlanmış olur.

Yabancı bir kaynakta ise yönetim, “kaynakları ve işleri, önceden belirlenmiş örgütsel amaçlar doğrultusunda birleştirme süreci” olarak tanımlanır. Ayrıca yönetimin özellikle bir süreç olduğu vurgulanmaktadır ve bu sürecin, işlerin sistematik ve örgütlenmiş bir şekilde yapılması anlamına geldiği söylenmektedir (Szilagy, 1988: 5-6). Bu tanıma göre de yöneticilerin görevleri şu şekilde özetlenmektedir:

Şekil 3. Yöneticinin Görevleri



Kaynak: Szilagy, Andrew D. JR, 1988: 6.

Şekilde 3'te de görüldüğü gibi, yöneticiler öncelikle ne yapılacağına karar vermeye odaklanmalıdırlar. Bu da yapılacak işlerin bir çerçevesini çizmeyi gerektirir.

İkinci olarak, nasıl yapılacağına karar verirler. Yani, hedeflenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli düzen ve işleyişi kuracak örgütlenmeyi oluştururlar. Bu aşamada, grubu oluşturacak çalışanlar ile maddi ve fiziksel şartlar belirlenir.

Daha sonra, performansı yönlendirme önem kazanır. Bu aşamada özellikle çalışanları çok iyi bir şekilde yönlendirmek ve motivasyonlarını sağlamak önemlidir.

Bundan sonra, yöneticiler performans değerlendirmede rol alırlar. Bu, kontrol aşamasıdır. Bireysel performanslar ve grup performansları değerlendirilir.

Son olarak, yöneticiler, neyin değiştirilmesi gerektiğine karar verirler. Bu aşamada, daha önceki aktiviteler değerlendirilir; planlar, amaçlar, çalışanların seçimi, motivasyon, grupların davranışları ve kontrol sistemleri değerlendirilerek amaçlara ulaşabilmek için hangilerinin değiştirilmesi gerektiğine karar verilir. Bu aşamaların hepsi bir araya gelerek yönetim sürecini oluştururlar.

Kanter'e göre yöneticiler, genellikle fikirler (ideas), nesnelere (things) ve insanlar (people) olmak üzere üç temel unsurla ilgilenirler. Bu unsurlar yeni iş fikirleri ve fırsatlarının düzenlendiği kavramsal düşünme (conceptual thinking), yönetim süreçlerinin detaylarının ilgilendiği idare (administration), insanların işin amaçlarını gerçekleştirmek için motive edildiği liderlik (leadership)dir. Problemleri analiz etme (analyzing problems), karar verme (making decisions) ve iletişim (communicating) işlevleri, yönetim sürecinde sürekli tekrarlandıkları için devamlı işlevler (continuous functions) olarak adlandırılırlar (1977: 287).

Bir yöneticinin yetkinliği örgütsel çevre, işin doğası ve kendi kişiliğine dayanır. Bu üçü uyumlu bir etkileşim gösterdiği takdirde yararlı bir bitmiş ürün ortaya çıkar (Lopez, 1968: 267)

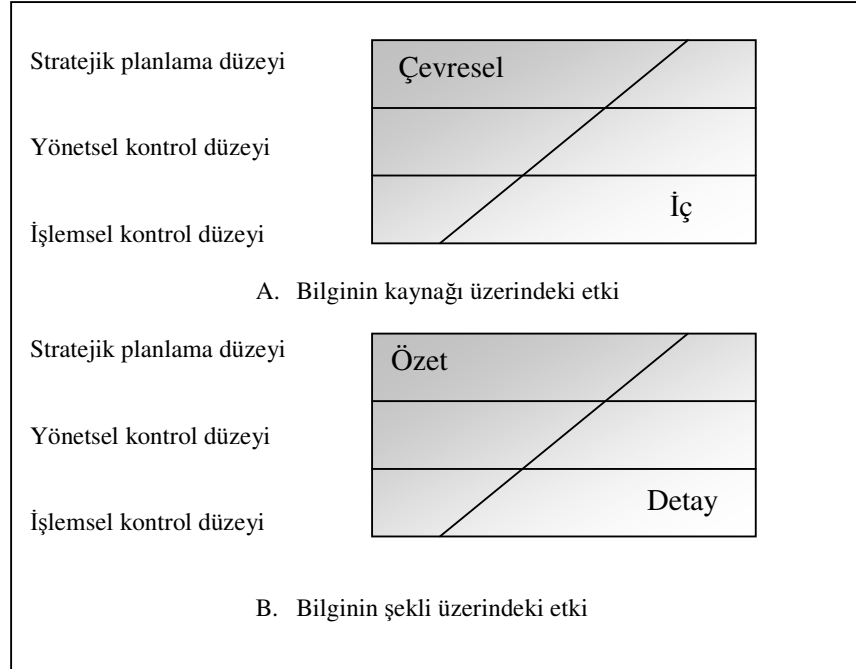
Yöneticiler örgütlerde anahtar bir role sahiptirler. Sorumlulukları, karar verme, rapor yazma, toplantılara katılma ve doğum günü partileri düzenleme gibi çok çeşitlidir. Yönetim bilgi sistemlerinin yöneticilere nasıl yardımcı olduğunu anlayabilmek için öncelikle yöneticilerin ne yaptıkları ve karar vermede ve diğer işlevlerinde neye ihtiyaç duydukları incelenmelidir. Ayrıca, kararların nasıl verildiği ve hangi tür kararların alınmasında yönetim bilgi sistemlerinden faydalandığının da anlaşılması gerekmektedir (C. Laudon ve P.Laudon, 1995: 86).

Bir görüşte, yöneticilerin ortaya koymak durumunda oldukları görevler şöyle sıralmıştır: Yönetici, sorunların bulunması ve çözümlenmesinde başarılı olmalıdır. Yönetici, insanlarla çalışabilmeli, onları belli bir amaca yönltebilmelidir. Yönetici, kaynakları ve faaliyetleri örgütleyebilmelidir (Weimer, 1966).

Robert N. Anthony (1965), yöneticiliği üst, orta ve alt düzey olmak üzere üç ana düzeye ayırmıştır. Örgütsel hiyerarşinin en üst düzeyinde bulunanlar, başkan ve başkan yardımcıları, stratejik planlama düzeyindedirler. Yani, kararlarının tüm organizasyon üzerinde uzun dönemde önemli etkileri vardır. Orta düzey yöneticiler, bölge müdürleri, ürün müdürleri ve bölüm başkanlarını içerir. Onların düzeyleri taktiklerle ilgilidir ve yönetim kontrol düzeyi olarak adlandırılır, çünkü planları uygulamak ve hedeflerin karşılandığından emin olmak onların görevidir. Alt düzey yöneticiler, daha üst düzeydeki yöneticiler tarafından belirlenen planların uygulanmasından sorumlu müdürler ve proje liderleridir. Onların düzeyleri işlemsel kontrol düzeyi olarak adlandırılır, çünkü örgütlerin işleri burada yapılır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kurulmasında yöneticilerin düzeyleri önemlidir, çünkü bu sistemler bilginin kaynağı ve nasıl sunulduğu üzerinde etkilidir.

Şekil 4. Yöneticilerin Düzeyleri ve Bilgi Çeşitleri



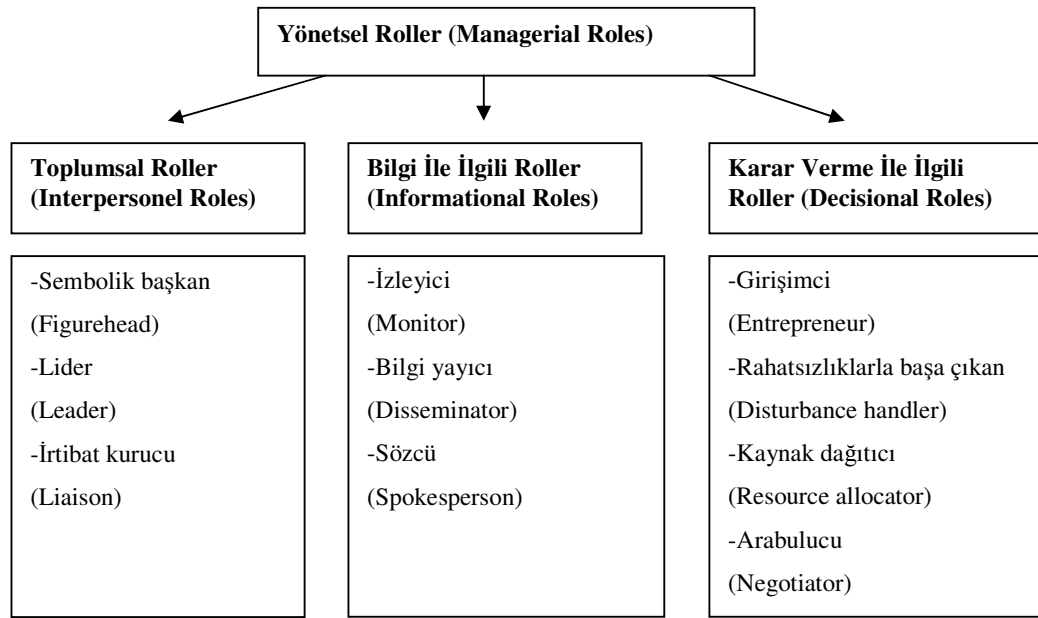
Kaynak: Mcload ve Schell, 2004: 15

Şekil 4, stratejik planlama düzeyindeki yöneticilerin çevresel bilgiye daha alt düzeydeki yöneticilere göre daha çok önem verdiğini ve işlemsel kontrol düzeyindeki yöneticilerin iç bilgilere daha çok önem verdiğini göstermektedir. Aynı zamanda stratejik planlama düzeyindeki yöneticiler, bilgileri özet şeklinde almayı tercih ederken, işlemsel kontrol düzeyindeki yöneticiler detayları tercih etmektedir.

Yöneticilere sağlanan bilgi, işlev ve rolleri desteklediği sürece etkilidir (Mcload ve Schell, 2004: 20). Bu sebeple öncelikle işlevler ve roller üzerinde durulmalıdır. Fransız yönetim kuramcısı Henri Fayol, yöneticilerin beş temel yönetim işlevlerinden bahseder. Öncelikle, yöneticiler ne yapacaklarını planlarlar. Sonra, planı uygulamak için örgütlenme yaparlar. Daha sonra, gerekli kaynaklarla birlikte eleman sağlarlar. Yerindeki kaynaklarla birlikte, onları planları uygulamaya yönlendirirler. Son olarak, kaynakları kontrol ederler. Seviye ya da iş alanına bakılmaksızın tüm yöneticiler bu işlevleri yerine getirirler.

Montreal'deki McGill Üniversitesi'nde profesör olan Henry Mintzberg, Fayol'un işlevlerinin yöneticilikle ilgili herşeyi açıklamadığına karar verir ve on yönetsel rolden oluşan bir çerçeve oluşturur. Bu çerçeve kişilerarası(toplumsal), bilgi ve karar verme ile ilgili faaliyetlerdir (Mcload ve Schell, 2004: 20).

Şekil 5. Yönetmel Roller



Kaynak: Szilagy, 1988: 29.

Şekil 5'te de belirtildiği gibi, yöneticilerin birçok rolleri vardır. Aynı zamanda, Mintzberg'e göre, bütün yöneticiler örgütler tarafından onlara verilen resmi otorite ve statüye sahiptirler. Otorite ve statü, astları, aynı konumdaki arkadaşları ve üstleriyle kişilerarası ilişkilerini geliştirir ve bu da, daha sonra yöneticilere karar vermeleri için gerekli bilgileri sağlar.

Ayrıca, Mintzberg'in bu çalışması, yönetimin çeşitli işlevlerini vurgulamanın yanı sıra yöneticilerin sık sık karşılaştıkları dinamik çevre yapısına da dikkat çekmiştir. Örgüt hayatının gerçeklikleri genellikle yöneticilerin yaptıklarının temeli olan planlama, örgütlenme, eşgüdümleme ve kontrol süreçlerinin sistematik ve rasyonel yapısını

bölerler. Yöneticiler her zaman değişikliklere ayak uydurmalı, krizlere karşı koymalı ve çeşitli rolleri üstlenebilmelidir (Szilagy, 1988: 30).

Bu yönetsel işlev ve roller, problemleri çözmek için karar verirken yöneticileri destekleme amaçlı yönetim bilgi sistemlerinin düzenlenmesinde gerekli olan bir çerçeve sunar (Mcload ve Schell, 2004: 20).

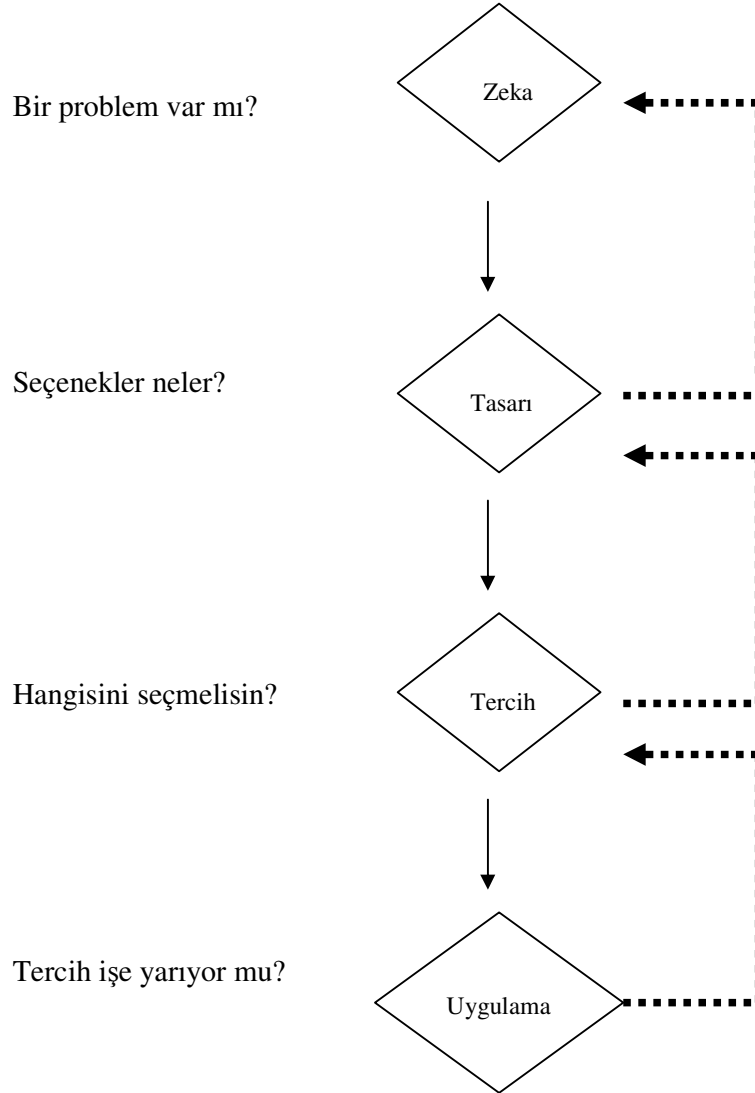
Karar Verme

Karar verme, yönetsel işlevlerin merkezi sayılır ve bir anda yapılan bir eylem değildir. Karar verme süreci farklı zamanlarda yapılan birçok farklı eylemden oluşmaktadır. Simon (1960), karar vermede dört farklı aşamadan bahseder:

- Zeka Etkinliği (Intelligence Activity): Çevredeki çözüme yönelik şartları araştırma.
- Tasarı Etkinliği (Design Activity): Olası hareket tarzlarını bulma, geliştirme ve analiz etme.
- Tercih Etkinliği (Choice Activity): Var olanlardan belirli bir hareket tarzı seçme.
- Gözden Geçirme Etkinliği (Review Activity): Eski seçimleri değerlendirme.

C. Laudon ve P.Laudon (1995: 91), bu aşamaları şu şekilde şekillendirmiştir :

Şekil 6. Karar Verme Aşamaları



Diğer yandan, Radford (1978:57) da karar verme aşamalarından zeka, tasarı ve tercih aşamalarını şu şekilde aşamalara ayırır:

1. Zeka
 - a) Sorunun algılanması ve biçimlendirilmesi
 - b) Sorunun bir modelinin oluşturulması
 - c) Uygun nicel ölçeklerle gider ve faydaların belirlenmesi
2. Tasarı
 - a) Var olan hareket planlarının belirlenmesi

3. Tercih

- a) Var olan hareket planlarından sonuçların tahmin edilmesi
- b) Sonuçlar arasından tercih için bir kriter oluşturulması
- c) Sorunların çözülmesi

Bu etkinlikler gerçekleştirilirken, bilgiye ihtiyaç vardır. Yönetim bilgi sistemleri bu bilgileri sağlamalıdır.

Szilagy (1988: 242), kararları programlanmış ve programlanmamış olmak üzere ikiye ayırır:

Programlanmış kararlar: Genellikle iyi yapılandırılmış ve sık sık tekrarlayan sorunlardır. Bu kararlar sistematik bir yöntem kullanılarak alınabilir. Örneğin, personel alımı, bir hastaneye hasta kabulü ya da bir ürünün kontrolü gibi kararlar bu gruptandır, çünkü bu kararlar her zaman oldukça aynıdır.

Programlanmamış kararlar: Genellikle kabaca yapılandırılmış, tek ve standart geliştirilemeyen kararlardır. Yeni bir ürün çizgisi oluşturma, yeni bir örgüt başkanı seçmek gibi kararlar yapılandırılmamıştır, çünkü bunlar çok nadiren gerçekleşirler.

Yöneticiler işlerinde birçok programlanmamış kararlarla karşılaşır ve bunlar karşısında iyi kararlar alabilme yetenekleri onların ne kadar iyi bir yönetici olup olmadıklarını belirler.

Diğer yandan, kararlar yönetsel düzeylere göre stratejik, yönetsel ve işlemsel olmak üzere üçe ayrılırlar (Szilagy, 1988: 244):

Stratejik kararlar: Örgütsel amaçları oluşturma, strateji belirleme, örgüt ve çevresiyle ilgili ilişkileri kapsayan problemleri çözme ile ilgili kararlardır. Temel olarak yönetsel ya da üst yönetimle ilgilidir.

Yönetsel kararlar: Bölümlerle ilgili planlar, iş akışının yapılandırılması, kaynak geliştirme, personel eğitimi gibi kararlardır. Orta düzey yönetimle ilgilidir.

İşlemsel kararlar: İşlemlerin performansını arttıran kararlardır. Örneğin, üretim çizelgelerini oluşturma, örgütün işlemsel düzeydeki masraflarını belirleme gibi kararlar bu gruba aittir.

Eğitim Yöneticileri

Eğitim yöneticisi sözlük anlamıyla “eğitimin değişik kademelerinde görev yapan, görevli olduğu kademedeki eğitim sistemin amaçlarını planlanan düzeyde gerçekleştirebilmek için çalışan işgören”dir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 52).

Bir toplumda bireyi yetiştiren kurumlar okullar olduğu için okulların etkili yönetilmeleri gerekmektedir. Bu sebeple okul yöneticilerinin sürekli olarak kendilerini yenilemeleri, yönetiminden sorumlu oldukları örgütlerini bilgi toplumuna uygun bir şekilde yapılandırmalarına katkıda bulunacaktır (Cerit, 2003: 454).

Başaran (2000: 151)’a göre, bir eğitim programının etkili uygulanmasında son sorumluluk okul yöneticisine aittir. Okul yöneticisi, eğitsel amaçları eğitim işgörenlerine ve ana-babalara açıklamakla, eğitim programının uygulanmasını engelleyen sorunları çözmekle, öğrenmeye elverişli bir ortam hazırlamakla, eğitim sürecini denetlemekle ve değerlendirmekle görevlidir.

Okul yöneticisi; eğitim programının, öğrenci kaynağının, işgören kaynağının, parasal kaynakların ve genel hizmetlerin yönetiminden sorumludur (2000: 143).

Diğer bir kaynağa göre, “eğitim yöneticisi, öğretmen, personel, öğrenci, veli, çevre liderleri, çevredeki yerel yöneticiler, merkez örgütü ve politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan öğelerle ilişkiler kurmak, onların çelişkili beklentilerini bağdaştırarak demokratik yönetimi sürdürmek zorundadır” (Kaya, 1979: 94).

Etkili ve verimli bir yönetim için yöneticilerin politikalar saptaması, plan ve programlar yapması, kararlar alması, emirler vermesi, eşgüdüm sağlaması, değerlendirme ve denetleme yapması gerekmektedir.

Eğitim politikalarının uygulanmasından sorumlu olan eğitim yöneticileri, eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkılarda bulunabilmek için başarılı yönetsel eylemlerde bulunmak zorundadır. Başarılı yönetsel eylemlerde bulunabilmek örgütteki insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmasını gerektirir. Bu da, eğitim yöneticisinin, her şeyden önce, yöneticilik yeterliklerine sahip olmasına dayanır. Bu yönden bakıldığında eğitim yöneticilerinin bazı sorumlulukları vardır (Kaya, 1979: 94-97). Bunlar:

- Çelişkili beklentileri bağdaştırmak: Çeşitli kişi ve grupların yönetimden beklentileri farklıdır. Merkez örgütü, yerel kurumlar, eğitimci ve eğitimci olmayan personel, öğrenciler, veliler ve çevre liderleri eğitim yönetiminden farklı şeyler beklerler. Değişik ve çelişkili beklentiler, yöneticilik rolünün çeşitli kişi ve gruplar tarafından farklı algılanmasının sonucudur. Yönetici; kendi yöneticilik anlayışı ile, bu farklı algılamalar arasında bağdaştırma yapmalıdır.
- Değişme ajanı olmak: Campbell, eğitim yöneticisinin örgütün işleyişinden olduğu kadar, yenileştirilmesinden de sorumlu olduğunu ileri sürerek, eğitim yöneticisini bir değişme ajanı olarak görmüştür. Eğitim yöneticisi, profesyonel bir kişi olarak, yönetici, ilgili olduğu kişi ve grupların değişmesine katkısıyla değerlendirilmelidir.
- Sistemin gereksinmelerini karşılamak.
- Öğretmen sorunlarının ve öğrenci uyum sorunlarının çözümüne yardımcı olmak.
- Öğretmenlerin ve yardımcı yöneticilerin mesleki gelişmelerine katkıda bulunmak.
- Demokratik yönetimi geliştirmek.
- Eğitim gereksinmelerini belirlemek.
- Çevredeki öteki eğitim yöneticileri ile işbirliği yapmak.

- Eğitim programlarının hazırlanmasına katkıda bulunmak ve uygulanmasını sağlamak.
- Örgütüyle çevre arasında sağlıklı iletişim kanalları geliştirerek, ilişki ve etkileşimi sağlamak.
- Eğitim ve öğretim programlarını sürekli değerlendirmek.
- Program ve amaçlara uygun örgütlenme yapmak.
- Yönetim süreçlerinden etkili bir biçimde yararlanmak.
- Politika saptamak.
- Çalışanları değerlendirmek.
- Sağlıklı karar vermek.
- Etkili işletme yönetimi geliştirmek.
- Örgüt üyeleri arasında güven duygusunu ve dayanışmayı arttırmak.
- Planlama ve uygulamada birey ve grup sorumluluğunu arttırmak.
- Örgüt sorunlarını üyelere zarar vermeden çözmek.

Bu sorumluluklar daha da uzatılabilir. Diğer yandan Boyan, yöneticilerin işgörülerini, sorumluluk dağıtma ile ilgili olanlar, örgüt havasını belirlemekle ilgili olanlar ve denetleme ya da insan kaynağının yönetimi ile ilgili olanlar başlıkları altında incelemektedir (Kaya, 1979: 98).

Bilgi Yönetimi

Örgütler bilgiye sahip olmak istiyorlarsa, ellerindeki bilgileri çok iyi bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bu amaçla bilgi yönetimi kavramının da çok iyi bir şekilde anlaşılması gerekmektedir.

Bilgi yönetimi, “bilgi ve iletişim teknolojilerinin veri ve bilgi işleme kapasitesi ile beşeri sermayenin yenilikçi ve yaratıcı kapasitesini birleştiren ve beşeri sermayenin yaratıcı gücünden azami ölçüde yararlanmayı amaçlayan örgütsel bir süreç”tir (Aktan;Vural, 2005: 9). Bir diğer yaklaşıma göre, bireylerde var olan uzmanlık ve tecrübeler de dahil olmak üzere veri tabanları, dokümanlar, politikalar ve prosedürleri içeren işletmenin tüm bilgi varlıklarını belirlemek, yönetmek ve paylaşmakla ilgili

entegre ve sistematik bir yaklaşımdır (Barquin, 2001: 128-129). Bilgi yönetimi, bilginin toplanması, depolanması, bilginin kullanılabilir hale getirilmesi ve bilginin kullanılması olmak üzere dört farklı süreçten meydana gelir. Tüm bu süreçler yardımıyla örgütler, bilgiyi daha etkili bir şekilde kullanırlar.

Barutçugil'e göre, bilgi yönetimi, şirket performansını arttırmak için üretken bilginin elde edilmesi, paylaşılması, geliştirilmesi ve kullanılması ile ilgilenir. Bilgi yönetiminin temel amacı, bilgiyi üretken kılmaktır. Yönetilecek bilgi, yalnızca işletme faaliyetlerinin sonuçlarının ışığında tanımlanabilir ve değerlendirilebilir (Barutçugil, 2002:50).

Bu tanımlardan sonra bilgi yönetimini daha iyi anlayabilmek için bilgi yönetiminin özelliklerine bakılmalıdır (Çapar, 2003: 425) :

- Bilgi yönetiminin temel çabası bilgiyi üretken kılmaktır. Bilimsel olarak yaratılan bilginin kurumsal alana transferini sağlar.
- Bilgi yönetiminin amacı; karar vermeyi, üretimi, kaynak aktarımını, rekabeti, sürekliliği, gelişimi isabetlendirmek ve hızlandırmak için kurum içinde bilginin dolaşımını sağlayarak kurumun verimine katkıda bulunmaktadır.
- Bilgi yönetimi disiplinlerarasıdır. Uygulamalarda bilgi bilimi, işletme, finans, psikoloji, sosyoloji, mühendislik alanlarından yararlanır.
- Bilgi yönetimde örgüt kültürü çok önemlidir. İşbirliği, bilgi paylaşımı ve birbirinin fikirlerini kullanma üzerine kurulmuştur. Bu da kültürün kurum içerisinde gelişmesini sağlar.
- Bilgi yönetimi sürekli bir uygulamadır. Bilgi yönetimi sistemi her kuruluşun ve kuruluşta çalışan kişilerin özel gereksinimleri doğrultusunda oluşturulur ve gözden geçirilir.
- Bilgi yönetimi liderlik, düzen, öğrenme, teknoloji, kurumsal işlemlere destek, kişi ve birime göre içerik yayma, bilgi paylaşımı ve ortak kullanımı, çalışma sürecinin bir parçası olarak örtük bilginin açığa çıkarılması, bilgi varlığının ölçülmesi, kurumsal bilgi kültürünün yaratılması ve bilgi teknolojilerine dayanmaktadır.

Yönetim Bilgi Sistemleri

Yönetim Bilgi Sistemleri Nedir?

Yönetim bilgi sistemleri yönetim destek sistemlerinin en yaygın şekillerinden biridir. Yöneticilere günlük karar vermelerinde destek olur ve çok çeşitli bilgi ve göstergeler sunar. Aynı zamanda veri işleme sistemleri tarafından güncelleştirilen veri tabanlarından iç işlerle ilgili bilgilere erişim sağlar (O'Brien, 1999:61).

Sözlük anlamıyla yönetim bilgi sistemi, “bir örgütün yönetimiyle ilgili veri kaynaklarını bir dizge bütünlüğü içinde toplayıp örgütün gündelik işlerine bilgi işlem desteği sağlayan, özellikle türlü düzeylerdeki yönetim kademelerine taktik ve stratejik kararlarını başarılı kılacak nitelikte sürekli bilgi akıtmayı amaçlayan bilişim dizgesi” dir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 172).

Özkarahan (1981:11) ise, bir örgütün işleyiş, yönetim ve karar işlevlerini desteklemek için gerekli bilgiyi üreten bütünleşik bir insan-makine sistemi olarak tanımlamaktadır.

Ülgen (1990:78), bir örgütte yönetime, karar sürecine ve türlü büro işlemlerine destekleyici bilgi sağlayan, bilgisayar temeline dayanan bütünleşik insan- makine sistemi olarak tanımlamaktadır.

Oğuztüzün (1993:32)'e göre ise yönetim bilgi sistemini, bir organizasyonun işlevlerini yürütebilmesi için gerekli olan her türlü bilginin saklanması, erişilmesini, iletilmesini ve işlenmesini sağlayan bir sistemdir.

Yönetim bilgi sistemleri, bir veri tabanı içinde bilgiyi özetleyen periyodik ve önceden düzenlenmiş raporlar sağlayan bir sistemdir (Haag, 1999: 54).

Yönetim bilgi sistemleri bilgi işleme ve yönetme ile ilgili işlerin yapılması için insanlara yardım amaçlı planlama, gelişme, yönetim ve bilgi teknolojilerinin kullanılmasıyla ilgilenir (Haag, 1999: 4).

O'Brien (1999:61)'a göre yönetim bilgi sistemleri yöneticiler tarafından yapılan karar verme sürecini desteklemek için bilgi sağlar. Yönetim bilgi sistemleri, bir örgütün yönetilmesi için bilgi sağlar (Alter, 1991: 133).

Stewart, yönetim bilgi sistemlerini; planlamada, insan kaynakları yönetiminde, iletişimde, denetimde ve karar vermede yönetime yardımcı olmak üzere, iç ve dış kaynaklardan uygun veri sağlayan, işgücü, donanım ve belirli prosedürlerin bir araya getirilmesi ile oluşturulmuş yapı olarak tanımlar (Steward, 2001).

McLead ve Schell (2004:9), yönetim bilgi sistemlerini aynı ihtiyaçta olan kullanıcılara bilgi sunan bilgisayara dayalı sistem olarak tanımlar. Ona göre, bilgi, anlamlı olan işlenmiş verilerdir; kullanıcılara genellikle önceden bilmedikleri şeyleri sunar.

Szilagy (1988:641) yönetim bilgi sistemlerini iç ve dış eylemlerle ilgili geçmiş, şimdiki ve tasarlanmış bilgileri sağlayan örgütlenmiş bir sistem olarak tanımlar. Ona göre yönetim bilgi sistemleri, karar verme sürecine yardımcı olmak için uygun zamanda düzenli bilgiler sunarak, bir örgütün planlama, kontrol ve eylemsel işlevlerine destek sağlar.

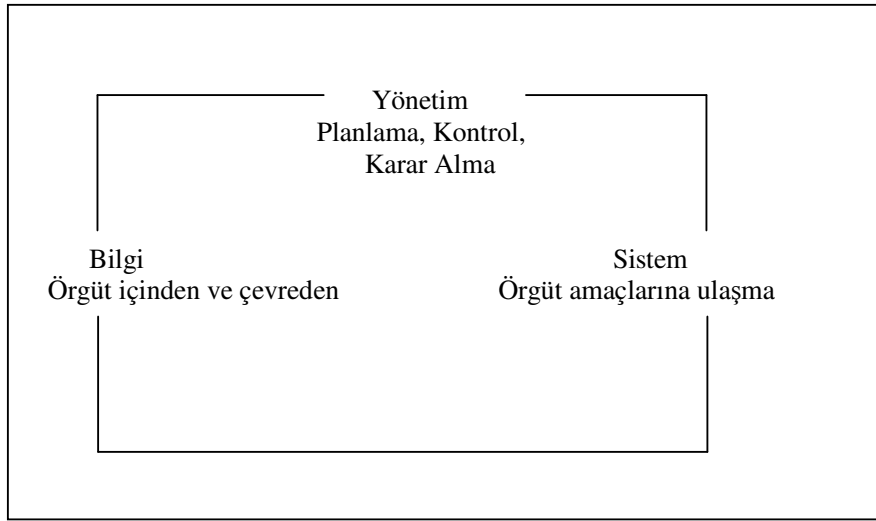
Yönetim bilgi sistemleri (Management Information Systems), genellikle yönetim ikaz sistemleri (Management Alerting Systems) olarak da adlandırılırlar. Çünkü bu sistemler genellikle insanları ve özellikle yöneticileri sorunlar ya da fırsatların varlığı konusunda uyarırlar. Bu, yönetim bilgi sistemleri ve diğer yönetim destek sistemleri arasındaki en önemli farktır. Yönetim bilgi sistemlerinin raporları yöneticilere nerede ve ne zaman hareket etmeleri konusunda yardımcı olur (Haag, 1999: 54).

Yönetim bilgi sistemleri, farklı şekillerde raporlar sağlar. Bunlar genellikle periyodik (periodic reports) ve özetlenmiş (summarized reports) raporlardır. Periyodik raporlar (periodic reports), günlük, haftalık ya da aylık gibi önceden belirlenmiş zaman aralıklarında oluşturulan raporlardır. Özetlenmiş raporlar (summarized reports), bir sınıftaki öğrenci sayısı gibi, bilgileri bir şekilde kümeleyen raporlardır. Yönetim bilgi

sistemleri aynı zamanda istisnai (exception reports) ve karşılaştırmalı raporlar (comparative reports) da sunar. İstisnai raporlar (exception reports) bazı tercih kriterlerine dayalı olan eldeki bilgilerin alt kümelerini gösterir. Karşılaştırmalı raporlar (comparative reports) da benzer iki grup bilgi arasındaki ilişkiyi gösteren raporlardır (Haag, 1999: 55).

Tüm bu tanımlardan görüldüğü gibi yönetim bilgi sistemi temel olarak yönetim, sistem ve bilgi olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır (Bensghir,1996: 58).

Şekil 7. Yönetim Bilgi Sisteminin Unsurları



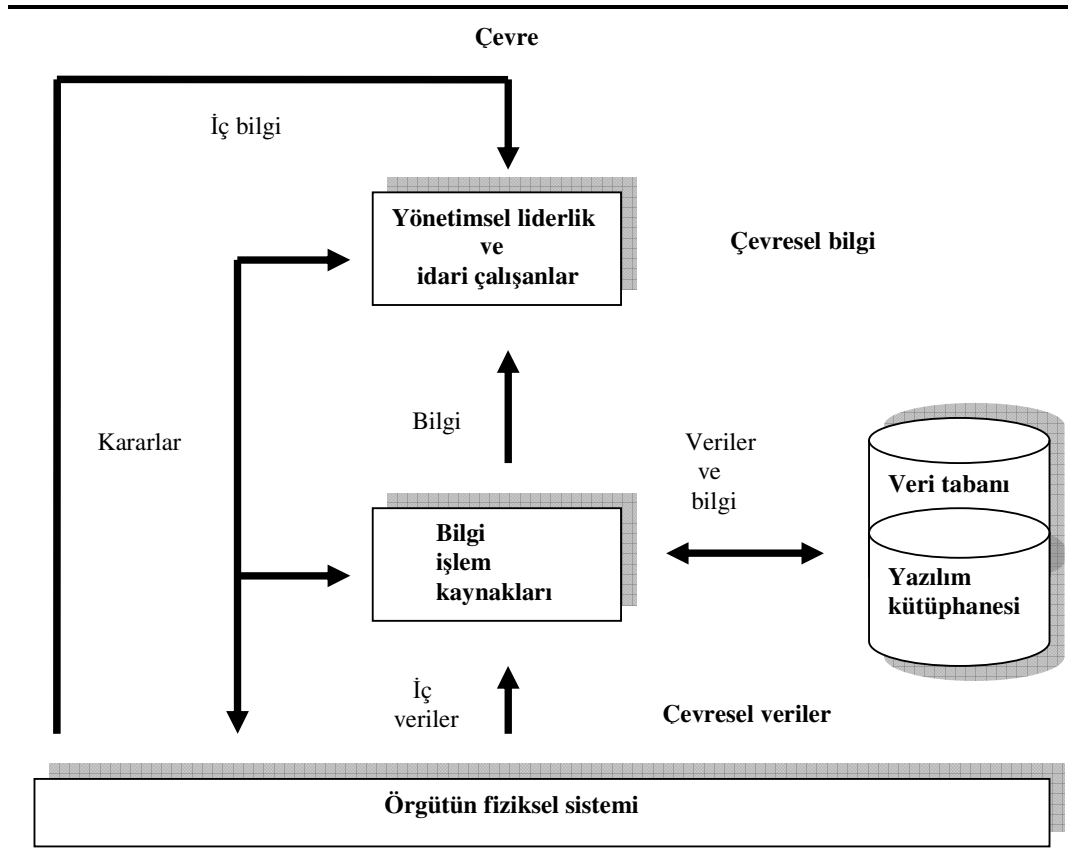
Şekil 7’de de görüldüğü gibi, iç ve dış kaynaklardan elde edilen verileri yönetimin karar alma işlevine hazır hale getiren sistem, temel olarak yönetim bilgi sistemi olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca, yönetim bilgi sistemi yöneticilerin karar almalarına destek sunmanın yanı sıra, kimi sorunların çözülmesi ile ilgili kararlar alınmasına da yardımcı olur (Bensghir,1996: 59).

Bilgi sistemlerinin yapısı, bilgiyi kullanan örgütsel birimlerin işlevlerine göre tanımlanabilmektedir. Üretim, pazarlama ve satış, muhasebe ve finansman, personel ve bilgi işleme alt sistemlerinden oluşan örgüt işlevlerinin her biri için ayrı birer bilgi sistemi oluşturulmaktadır. Yönetim bilgi sistemi ise, tüm bu sistemleri birleştirici, bütünleştirici niteliğe sahiptir.

Yönetim bilgi sistemlerinin tarihsel gelişimine bakıldığında, 1950'lerde faturaları ödeme gibi basit fakat önemli işlemlerin üstesinden gelmek amacıyla işlemsel-düzyer sistemleri olarak tasarlandıkları görülür. 1960'lı yılların sonuna kadar, yönetim sistemleri, izlemek ve kontrol etmek ve 1970'lerde planlama ve simülasyon amaçlı kullanılmıştır. 1980'lerde bilgi sistemleri, ismarlama karar destek sistemleri ve ilk stratejik planlama sistemleri olarak gelişmeye başlamıştır. 1990'larda ise, bilgi sistemleri, yeni bilgi işletim sistemleri, şirket çapında veriye ulaşım sağlayan uygulamalar ve iletişim ağları yardımıyla bilgiyi oluşturma ve tüm örgüte yaymaya yardımcı oluyorlardı. Günümüzde ise örgütler, sistemlere hayati derecede bağıdırlar ve ufak tefek aksaklıklarda bile hayatta kalamamaktadırlar (C. Laudon ve P. Laudon, 1995: 79).

Yönetim bilgi sistemi modeli şu şekildedir:

Şekil 8. Yönetim Bilgi Sistemleri Modeli



Kaynak: R.McLeod, 1986:20.

Şekil 8’de de görüldüğü gibi model şunları içermektedir:

- Örgütün fiziksel sistemi hakkındaki veriler- örgütün ürün ve hizmet üretmesinde kullanılan çalışanlar ve bütün imkanlar ve ekipman- girilir.
- Sistem hakkındaki iç ve dış veriler (girdi) toplanır.
- Veriler, bilgisayar ve bilgi servisi çalışanlarını içeren bilgi işlem kaynaklarına yönlendirilir.
- Yazılım kütüphanesi (ya da toplanmış programlar) ve veri tabanı verileri bilgiye dönüştürmede kullanılır.
- Bilgi, yönetim tarafından işlemleri geliştirmek için gerekli kararlar almada (çıkıtı) kullanılır.

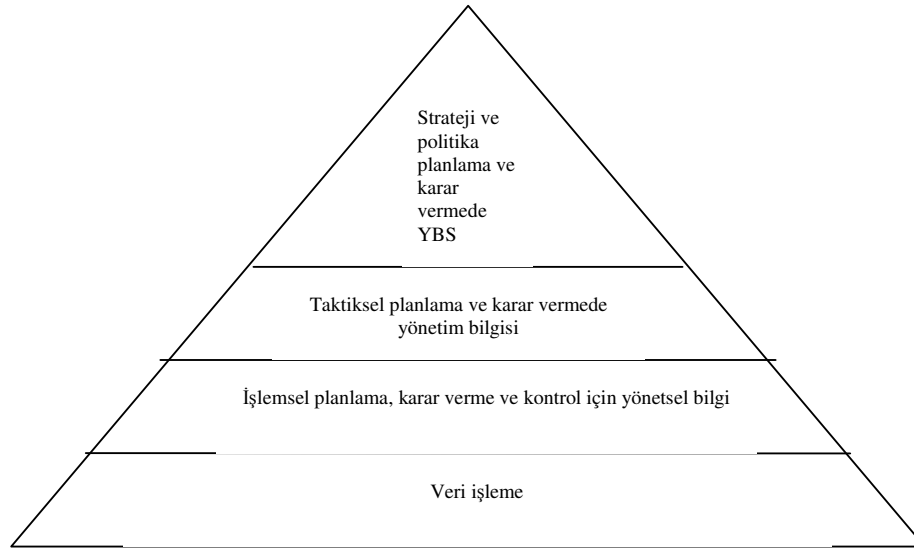
Curtis (1989: 40)’ e göre, örgüte bilgi sağlayan kaynaklar iç ve dış olmak üzere ikiye ayrılır:

Dış (external) bilgi kaynakları doğru bilgi edinilen birincil ve ikincil kaynaklardır. Kitaplar, dergiler, her türlü sesli ve görüntülü materyal ve medya araçları dış bilgi kaynaklarını oluşturur. Dış bilgi kaynakları, herkesin aynı tür bilgiyi aldığı kaynakları ifade eder. Dış bilgi, örgütte bilinen kurallar ve belirli bir standart biçimde olan verilerden üretilir ve doğrudan karar verme işleminde kullanılır.

İç (internal) bilgi kaynakları ise dış kaynaklardan sağlanan bilginin yorumlanması ile oluşmaktadır. Yönetici konumundaki kişi, iç bilgi sayesinde, eğer karar vermesi gereken durum ile daha önceden karşılaşmış ise, dış kaynaklara gereksinim duymadan kendi zihnindeki bilgi ile karar verebilir. İç bilgi genellikle öznel ve açıklayıcı ve değerlendirme bilgisi gerektirir. Bilgisayar destekli birçok bilgi sistemi iç bilgi odaklıdır.

Davis (1988: 6-7)’e göre, yönetim bilgi sistemleri bir örgütte, işlemler, yönetim ve karar verme işlevlerini desteklemek için bilgi sağlayan, bütünleşik, kullanıcı-makine sistemidir. Sistem, bilgisayar donanımı ve yazılımı, elle yapılan süreçler, analiz, planlama, kontrol ve karar verme modelleri ile bir veri tabanından oluşur.

Şekil 9. Yönetim Bilgi Sistemi



Kaynak: Head, 1967: 23

Yönetim bilgi sistemi bir piramit şeklinde tanımlanır. En alt düzey, veri işleme için gerekli bilgilerden oluşur; bir sonraki düzey günlük işlemler ve kontrol için gerekli bilgi kaynaklarından oluşur; üçüncü düzey yönetsel kontrol amaçlı, taktiksel planlama ve karar vermede yardımcı bilgi kaynaklarından; en üst düzey de, en üst düzey yöneticiler tarafından yapılan stratejik planlama ve politika oluşturmayı destekleme amaçlı kullanılan bilgi kaynaklarından oluşur.

Yönetim bilgi sistemlerini meydana getiren unsurlar temel olarak, bilgisayar donanımı (hardware) ve yazılımı (software), bu yazılım ve donanımın nasıl kullanılması gerektiğini belirleyen prosedürler (procedures) –yöntemler, usuller-, bilginin depolandığı veri tabanı (database) ve sistemin çalışmasını sağlayan personeldir (system personnel). Bu unsurlar sistemin fiziksel parçalarını oluşturmaktadır. Yönetim bilgi sistemlerini meydana getiren diğer unsurlar ise, bilgi işlem fonksiyonları ve kullanıcılar tarafından elde edilen çıktılardır (Anameriç, 2005: 125-126).

Diğer yandan örgütler, yönetim bilgi sistemlerini daha verimli olmak, kazanç yapmak ve iş gücünü azaltmak amacıyla kullanırlar. Fakat bu yalnızca tek sebep değildir.

Yönetim bilgi sistemleri iş dünyasında hayatta kalabilmek için hayati bir önem taşır duruma gelmiştir. Kara verme sürecindeki (hız, doğruluk, kapsamlılık) gelişmeler, müşteri ve müşteri beklentilerine hizmet etme, bir örgütteki dağınık grupları eşgüdümleme, devletle ilgili raporlama kurallarına uyma ve çalışanlar ve harcamalar üzerinde daha sıkı uygulamalar yapma, yönetim bilgi sistemlerinin kurulmasının önemli sebeplerindendir (C. Laudon ve P.Laudon, 1995: 80).

Ülgen (1990: 95), örgütlerde yönetim bilgi sistemlerinin gerekliliğini şöyle belirtmiştir:

- Bilgilerin planlama ve karar süreci için gerektiği zamandan çok geç gelmesi,
- Bilgilerin gerektiği biçimde bütünleştirilmemiş olması,
- Bilgilerin kısa ve yetersiz olmaları ve yöneticilerin daha ayrıntılı ve açık bilgilere gereksinim duymaları,
- Bilgilerin yöneticiye uygun biçimde verilmemesi,
- Zaman zaman ve farklı sürelerde gereken bilgilerin maliyetinin üretimi için çok pahalı olması,
- Üretilen bilginin ilgisizliği

Yönetim Bilgi Sistemlerinin Temel Özellikleri

Yönetim bilgi sistemlerinin yapısı örgütlerin amaçlarına, büyüklüğüne ve çalışan sayısına göre değişiklik gösterebilir. Ancak genel olarak bazı temel özellikleri vardır:

- Yönetim bilgi sistemi bütünleşik bir sistemdir: YBS, örgüt kaynaklarını yönetimde etkinliği ve verimliliği arttıracak şekilde bütünleştirir. YBS'nin bütünleşik bir yapıya sahip olması, kaynaklar arasında bilgi akışını belirler, karar almak için, gerekli bilgileri veri tabanında toplar ve örgütün bütün sistemlerine bilgi hazırlar (Alter, 1997: 97; Gümüştekin, 1998: 166; Yılmaz, 1998: 71).

- Yönetim bilgi sistemi yönetime yöneliktir: Sistemin temel görevi örgütlerin çeşitli yönetim kademelerine bilgi sağlamaktır. Bu yönetim kademelerindeki yöneticilerin de bilgi gereksinimleri doğal olarak farklıdır. Bu nedenle, en üstten en alta yönetim kademelerinde bulunan bireylerin bilgi gereksinimlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Stratejik planlama yapılarak örgütün hedef ve amaçları belirlenir. Taktiksel planlarla örgüt yapılandırılır ve hedeflere doğru ilerlemesi sağlanır. Operasyonel planlarla ise, eylemler gerçekleştirilir. Bu nedenle YBS, sistemin geliştirilmesinde yönetim gereksinimlerini dikkate alır (Gümüştekin, 1998: 167; Alter, 1997: 99).

- Yönetim bilgi sistemi insan-makine etkileşimli ve bilgisayar tabanlı bir sistemdir: Bu özellik, yönetim bilgi sistemlerinin bilgisayarları kullandığını, insanların da bilgisayarlarla iletişim halinde olduklarını ve aralarında bilgi alışverişi olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgi alışverişi insanların bilgisayara veri girmeleri, bilgisayarın da girilen verileri işleyip anlamlı hale getirdikten sonra insanlara ulaştırması şeklinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle sistemin kuruluşunda yer alan sistem tasarımcı ve analistlerinin bilgisayarların özellikleri, insanların gereksinimleri ve bilgisayar kullanım yetenekleri hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olmaları gerekmektedir (Alter, 1997: 99; Gümüştekin, 1998: 166).

- Yönetim bilgi sistemi yönetime ve karar sürecine bir destektir: YBS'nin temel görevlerinden biri yöneticilerin rutin olmayan durumlar karşısında en uygun kararı vermelerini sağlamaktır. Bunun gerçekleştirilmesi için, karşılaşılan durumlar değerlendirilerek karar modelleri oluşturulur (Gümüştekin, 1998: 167; Alter, 1997: 99-100). Yönetim bilgi sistemi, kararların alınması için bilgileri bir model oluşturacak şekilde toplamalı, işlemeli ve saklamalıdır.

- Yönetim bilgi sistemi veri tabanına sahip olmalıdır: Yönetim bilgi sistemi örgüt içi ve dışından veri ve bilgi toplamaktadır. Toplanan bu veri ve bilgiler daha sonraki durumlarda kullanılmak amacıyla saklanmak zorundadır. Bu saklama işini de yönetim bilgi sisteminin veri tabanı gerçekleştirmektedir (Gökçen, 2002:46).

Yönetim Bilgi Sistemlerinin İşlevleri

Bilgisayar destekli yönetim bilgi sistemleri, performansı izleme, eşgüdümleme sağlama ve örgütün işleri hakkında temel bilgiler sağlama için bilgi üretirler (Alter, 1991: 133).

Yönetim bilgi sistemleri örgütün varlığını sürdürmesi için gerekli bilgileri sürekli olarak üretir ve gerekli yerlere ulaşmasını sağlar. Bundan yaklaşık otuz yıl öncesine kadar üst düzey yöneticiler, yönetim bilgi sistemini soyut bir kavram olarak ele almaktaydı, dolayısıyla bu sisteme sahip olmak, bir amaç olmaktan uzaktı. Son yıllarda bu durum değişmiş ve üst yönetim artık bilgisayar destekli geliştirilen bu sistemi finansal bir zorunluluk ve hatta örgütsel hedef olarak görmeye başlamıştır (Bensghir, 1996:56).

Yönetim bilgi sistemlerinin işlevi, bir işin sinir sistemi gibidir. Bir sinir sisteminin işlevlerini gerçekleştirmek için yönetim bilgi sistemleri, işyeri ve dış çevresindeki tüm ilgili kaynaklardan verileri alabilmelidir. Daha sonra veriler hızlı bir şekilde toplanır ve online olarak bilgisayarda işlenir. Seçilen sonuçlar karar alacak yöneticilere gönderilir (Laver, 1972: 56).

Head (1972:7)'e göre, yönetim bilgi sistemlerini anlamak için sistemin temel amaçlarını dikkate almak gerekir. Buna göre yönetim bilgi sistemleri, yönetime gerekli bilgileri zamanında sunar, kaynakların dağılımında yardımcı olur ve seçeneklerin tercih edilmesinde yardım eder.

Örgütlerde bilgisayara dayalı bir bilgi sistemi tasarlamak ve gerçekleştirmek için bilgi ihtiyacı örgüt ve uygulama olmak üzere iki düzeyde belirlenmelidir. Örgüt düzeyinde belirlenecek bilgi ihtiyacı ile örgütün bilgi mimarisi tamamlanmış olur. Uygulama düzeyinde belirlenecek bilgi ihtiyacına göre oluşturulacak bilgi sistemi, örgütün bir birimine ya da bir faaliyetine hizmet sunar. Bu özelliği ile uygulama olarak geliştirilen bilgi sistemi, örgütün genel bilgi yapısının bir alt sistemi olmaktadır. Örgütlerde sorunlara meydan vermemek için, bilgiyi örgütün bir kaynağı olarak ele almak ve bilgi ihtiyaçlarını örgüt düzeyinde belirlemek gerekir. Böylece örgütün çeşitli

birimleri, örgüt düzeyinde tutulan ortak bilgiyi kolaylıkla sorunsuz paylaşma olanağı elde eder (Bensghir, 1996:18).

Bir bilgisayar sisteminin bir örgütteki etkilerinde anahtar rol, teknolojiye değil sistemin tasarlanmasındadır (Lucas, 1973: 258). Bu sebeple, örgütler yönetim bilgi sistemlerini kurarken şunlara dikkat etmelidirler (C. Laudon ve P. Laudon, 1995: 86):

- Örgütün içinde bulunduğu çevre.
- Örgütün yapısı
- Örgüt kültürü ve politikası.
- Örgüt çeşidi.
- Liderliğin doğası ve çeşidi.
- Üst yönetimin destek ve anlayış derecesi.
- Sistemin bulunduğu örgüt düzeyi.
- Sistemden etkilenen temel çıkar grupları.
- Sistemin yardımcı olacağı iş ve karar çeşitleri.
- Örgütte sistemi kullanacak çalışanların duygu ve tavırları.
- Örgütün tarihi: bilgi teknolojilerine yapılan eski yatırımlar, var olan yetenekler, önemli programlar ve insan kaynakları.

Yönetim bilgi sistemleri kurulduktan sonra, toplanan bilgiler yöneticiye sunulur.

Böylece;

- Her yönetici kendi sorumluluk alanı için daha çok zaman ayırabilir.
- Veri toplamak için aynı bağlantıları kurmaz, örgütün iş yükü azalır.
- Her yönetici kendisine gereken verileri toplar.
- Veri toplamak için merkezileşmiş olan kullanışlı bir alan vardır.
- Yeterlilik artırılmıştır (Çınar, 1996: 27).

Performans Değerlendirme Sistemi

Araştırma konusu yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkileridir. Bu sebeple, yönetim, bilgi, sistem, yönetim bilgi sistemleri ve yönetici kavramlarından sonra performans kavramı da tanımlanmalıdır.

Yöneticilerin temel amacı örgütsel amaçları gerçekleştirmek olduğu için bu amaçların ne derece gerçekleştirildiği de ancak performans değerlendirme sistemiyle anlaşılabilir. Szilagy, yönetsel performansı verimlilik ve etkililik açısından ele almıştır. Peter Drucker'ın da dediği gibi verimlilik “bir şeyleri doğru yapma”, etkililik de “doğru şeyleri yapma”dır (Szilagy, 1988:31).

Diğer yandan performans (performance), Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü'nde “iş başarıımı, herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi” olarak tanımlanır (Demirtaş ve Güneş, 2002:131). Örgütsel davranış açısından ise, “iş görenin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için göreviyle ilgili eylemlerinin ve işlerinin sonucunda elde ettiği üründür” (Başaran, 2000: 115).

Değerlendirme (evaluation, appraisal), Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü'nün değerlendirmeye ilişkin tanımlarından birinde “elde edilen verilere dayanarak bir yargıya ulaşma” olarak tanımlanır (Demirtaş ve Güneş, 2002:32).

Diğer yandan performans değerlendirme (performance evaluation), aynı kaynakta “personelin işteki başarı düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen ve çoklukla, işgörene, önceden belirlenmiş ve tanımlanmış birtakım faktörlere göre pekiyi, iyi, orta, zayıf gibi sıfatlar ya da rakamsal puanlar takdir edilerek yapılan işlem” olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Güneş, 2002:131).

Palmer'e göre (1993:9) “performans değerlendirmesi bir yöneticinin önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, işgörenlerin işteki performansını değerlendirmesi sürecidir”. Diğer bir kaynağa göre de “kurumda görevi ne olursa olsun bireylerin çalışmalarını, etkinliklerini, eksikliklerini, yeterliliklerini, fazlalıklarını, yetersizliklerini bir bütün olarak tüm yönleri ile gözden geçirilmesidir” (Taştan, 2003).

Performans değerlendirme genel olarak, örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri için, bireylerin ve grupların sorumluluk üstlendikleri bir kültür oluşturmaktır. Bu kültürün içerisinde verim, kalite ve insan ilişkileri vardır. Bu doğrultuda, performans yönetimi sürecinin içerisinde; strateji ve amaçlar, iş tanımları, amaç belirleme, izleme ve yol gösterme, performansın değerlendirilmesi, personelin eğitilmesi ve geliştirilmesi vardır (Canman,1995:120).

Genel olarak yönetici, planlar, örgütler, eleman bulur, bu elemanları yöneltir ve başarılarını kontrol eder. Fakat, bu ölçütlere bakarak bir yöneticinin başarılı veya başarısız olduğuna karar vermek zordur. Yönetici değerlendirmesi için, bazı, ölçülebilir öğelerin saptanması gerekmektedir.

Geleneksel performans değerlendirme sistemi; tek boyutlu işleyen, yöneticinin personeli değerlendirdiği bir süreçtir. Özellikle, bu süreçte değerlendiricinin değer yargıları, duyguları devreye girmekte, objektiflik ve güvenilirlik konusunda şüpheler ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda açıklık, katılım, güven, objektiflik önemli performans değerlendirme kriterleri olarak ortaya çıkmaktadır. Tek kişinin değerlendirme yapmasından kaynaklanan hataları en aza indirmek amacıyla son yıllarda değerlendirme sürecine birden fazla kişiyi katan 360 Derece Performans Değerlendirme yöntemi gündeme gelmiştir.

360 Derece Performans Değerlendirmenin temel amacı, 'performans değerlendirmesi'nden ziyade, kişiye farklı kaynaklar tarafından geribildirim verilmesini olanaklı kılarak, kişisel gelişimi sağlamaktır. 360 derece geri bildirim süreci, tüm bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini anlamalarına yardımcı olur.

Performans değerlendirme, her şeyden önce gelişmeyi özendirir, sorumluluk duygusunu geliştirir ve motivasyonu artırır. Ayrıca, performans değerlendirme sayesinde okulda planlama ve hizmetiçi eğitim çalışmalarının yapılabilmesi için bir zemin oluşturur (Uçar ve Öztürk, 2000:39).

Yöneticilerin yönetimi, çalışanların yönetiminden sadece derece olarak değil aynı zamanda tür olarak da farklıdır. Yöneticilerin farklı özellikleri vurgulamak ve daha güçlü sorumluluklarla yüzleşmek için yüksek standartlara sahip olmaları gereklidir. İş yaptıkları motive eden bir atmosfer ve onları yüksek performans standartlarına yönlendiren güdülerini özellikle ihtiyaçlarına göre yönlendirilmelidir (Lopez,1968: 263). Bu sebeple performans değerlendirmesi yönetim eylemi için çok önemlidir.

Performans değerlendirmenin tarihçesine bakıldığında çalışanların performanslarının sistematik ve biçimsel olarak değerlendirildiği ilk örnekler 1900'lü yılların başlarında ABD'de kamu hizmeti veren kurumlarda görülmektedir. Daha sonra, F. Taylor'un iş ölçümü uygulamaları aracılığı ile çalışanların verimliliklerinin ölçülmesiyle performans değerlendirme kavramı bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır. I. Dünya Savaşı'ndan sonra, kişilik özelliklerine dayanan, 1950'li yıllardan sonra da üretilen iş ya da sonuçlarla ilgili kriterlere dayanan teknikler ABD'de kullanılmaya başlanmıştır (Uyargil, 1994: 1).

Türkiye'deki uygulamalar ise ilk kez kamu kesiminde başlamıştır ve yaklaşık 80 yıllık bir geçmişi bulunmaktadır. Fakat özel sektörün ilgisinin artması ve işletme biliminin ülkemizde yaygınlaşması ile performans değerlendirmesi son yıllarda giderek gelişmiştir (Uyargil, 1994:1).

Palmer'e göre, performans değerlendirmesi yapmanın iki önemli amacı vardır. Birincisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Ücret artışları, ikramiyeler, eğitim, terfiler, kariyer planlaması ve diğer yönetsel etkinliklerle ilgili kararlar bu bilgilere dayanır. Diğer amacı da, çalışanların iş tanımlarında belirlenen standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri beslenme sağlamaktır (1993: 9) .

Woods (1997: 194), performans değerlendirmenin önemli işlevleri arasında; işgörenlerin eğitimi ve geliştirilmesi; eğitim programlarının ve politikalarının değerlendirilmesi, işgörenleri seçme sürecinin geçerliğinin belirlenmesi gibi önemli işlevleri olduğunu belirtmektedir.

Performans Değerlendirme Sisteminin Tasarlanması

Değerlendirme yaparken dikkat edilmesi gereken ilkeler şunlardır (Karip, Eroğlu ve Erden, 2002: 5):

- Değerlendirmenin yönü örgütsel amaçlar olmalıdır.
- Değerlendirmenin konusu işgörenin özel yaşamından çok, örgütteki yaşamı olmalıdır.
- Değerlendirme, işgörene baskı aracı olarak değil, işgöreni geliştirme aracı olarak kullanılmalıdır.
- Değerlendirmenin sonuçları örgütün gelişmesine katkıda bulunabilmelidir.
- Değerlendirme sistemi, yönetici işgören ayrımı yapmadan örgütün tüm üyelerini kapsamalıdır.
- Değerlendirme yöntemi, işgörenin etkisi altında bulunduğu ortam etkenlerini hesaba katmalıdır.
- Değerlendirme, işgörenin kendi kendini değerlendirmesinde yetişmesini sağlayarak onu özdeğerlendirmeye yöneltebilmelidir.

Diğer yandan, performans değerlendirmesi bir sistemdir ve bu sistemin çeşitli aşamaları vardır. Performans değerlendirme sisteminin en iyi şekilde uygulanabilmesi bu aşamalara uyulmasına bağlıdır. Performans değerlendirme sisteminin kurulması ve uygulanmasında genel olarak şu adımlar izlenmektedir (Bayar, 2003):

Değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi: Bu kriterler çalışanların neye göre değerlendirileceğini gösterir. Bu nedenle öncelikle bu kriterlerin belirlenmesi gerekir.

Seçilecek kriterler:

- işlerin yapılışında gerekli olmalı,
- üst tarafından rahatlıkla gözlemlenebilir, objektif bir biçimde değerlendirilebilir olmalı,
- ast tarafından da işle ilgili ve değerlendirme için gerekli olarak algılanabilir olmalı,
- birbirleri ile geçişim içinde olmamalı, performansın aynı özelliklerini tekrarlı olarak ölçmemelidir (Uyargil, 1994: 27).

Uygun performans değerlendirme yönteminin seçilmesi: Seçilecek yöntem hedeflere ulaşmayı sağlayacak bir yöntem olmalıdır. Aynı zamanda değerlendirmenin kim tarafından ve ne sıklıkta yapılacağına karar verilmelidir.

Geribildirim sisteminin kurulması: Değerlendirme sonunda çalışanlara performansları hakkında geribildirim sağlanmalıdır. Bu geribildirim, çalışanlara kendilerini geliştirmelerinde yol gösterir ve örgütü de çalışanlara vermesi gereken eğitim ve geliştirme programları konusunda yönlendirir.

Kurulan sistemin izlenmesi: Sistem kurulduktan sonra işleyişiyle ilgili tüm bilgiler çalışanlara verilmelidir. Uygulanmaya başladıktan sonra da sistemin nasıl işlediği ve amacına ulaşmada ne ölçüde başarılı olduğu takip edilmelidir.

Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirmede uygun performans değerlendirme yöntemlerinin seçimi çok önemli bir aşamadır. Bu yüzden tüm yöntemler ayrıntılı bir şekilde araştırılmalı ve sözkonusu örgüt için en uygun olanı tercih edilmelidir. Aşağıda bu yöntemler hakkında kısaca bilgi verilecektir.

1. Kişilerarası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşım: Bu yaklaşımda değerlendirmeler, kişilerin birbirleri ile karşılaştırılmalarıyla yapılır. Kimler terfi edebilir, bir iş için en uygun aday kimdir gibi sorulara yanıt vermek için, çalışanlar, başarı seviyelerine göre sıralanırlar (Uyargil, 1994: 37).

a) Sıralama Yöntemi (Ranking Method): Bu yöntemde astlar değerlendirici tarafından başarılarına göre sıralanır. Basit sıralama ve ikili karşılaştırma olarak iki çeşidi vardır. Basit sıralamada, değerlendirici astlarını bazen en başarılıdan en başarısıza doğru, bazen de grubu, içinde iyi, kötü, orta gibi alt gruplara bölerek bunlar içinde sıralar. İkili karşılaştırma yönteminde ise, her bir kişi bir diğeri ile tek tek karşılaştırılır. Daha sonra, başarılı olanın yanına konan işaretler toplanır ve en çok işareti olandan en az olana doğru sıralama yapılır (Flippo, 1984: 228).

Bu yöntemin günümüzde kullanım alanı oldukça sınırlıdır. Çünkü bu yöntemde, işgören, sadece genel başarı durumu, örgüte katkısı vb. gibi tek bir ölçütü gözönünde bulundurarak karşılaştırma yapılır, işgörenler sayısal olarak değerlendirilemez, başarı farklılıkları derecesi bilinmemektedir ve aynı anda bir çok işgörenin hangi sıraya gireceğinin saptanması çok zordur (Artan, 1979: 160 ve Aksoy,1986: 43).

b) Zorunlu Dağılım Yöntemi (Forced Distribution Method): Bu yöntemde değerlendirici astlarını aşağıdaki gibi bir ölçeğe yerleştirmek zorundadır:

En Yüksek	Yüksek	Orta	Düşük	Çok Düşük
%10	% 20	% 40	% 20	% 10

Bu yöntemde de tek ve genel bir kriter esas alınmaktadır. Fakat, bu yöntem, “Schneider ve Schmitt’e göre özellikle birden fazla değerlendiricinin bulunduğu ve değerlendirilen kişi sayısının çok olduğu durumlarda tekdüze sonuçlara ulaşılmasını sağlayan oldukça yararlı bir yöntemdir” (Uyargil, 1994: 40).

2. Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşım: Bu yöntemlerde her bireyin performansı, diğer kişilerden bağımsız olarak, kendi görev ve sorumluluklarına bakılarak çeşitli boyutlarda değerlendirilir.

a) Grafik Dereceleme Ölçekleri (Graphic Rating Scales): Bu yöntemde kişilerin performansları işin kalitesi, miktarı, bilgisi, işe devam, disiplin veya kişilik özellikleri, güvenilirlik, çalışkanlık, iletişim ve dürüstlük gibi çeşitli kriterler açısından bir ölçekle ile ölçülür. Daha sonra bu boyutlar kendi içinde “yetersiz“ “yeterli“, ve “mükemmel“ gibi bir derecelendirmeye belirtilir. Bu dereceler sayı veya harfle ifade edilebilir. Derecelere sayısal puanlar verilerek de işgörenlerin performans dereceleri sayısal olarak saptanabilir (Schermerhorn, 1989:433; Aksoy, 1986:77; Can ve diğerleri, 1998:173).

b) Davranışa Dayalı Değerlendirme Ölçekleri (Behaviorally Anchored Rating Scales): Grafik dereceleme ölçeklerinden daha ayrıntılı ve gelişmiş olğundan yöneticilerin değerlendirmeden önce daha çok hazırlık yapmalarını gerektirir. (Palmer, 1993: 42) Bu yöntemin grafik derecemle ölçeklerinden en önemli farkı ele alınan her

boyutu değerlendirmecilere kolaylık sağlamak amacıyla davranış cinsinden ifade etmesidir. (Ergin, 2002: 145)

Flippo (1984: 234)'ya göre bu lekler ‘‘Davranışsal Beklenti lekleri (BES)’’ ve ‘‘Davranışsal Gözlem lekleri (BOS)’’ olarak ikiye ayrılır. Davranışsal beklenti ölçeklerinde kriterler, değerlendirmecilere çalışanların davranışlarını çok iyi, ortalama ya da ortalamanın altında olarak tanımlamaya yardımcı olan örneklerdir. Davranışsal gözlem ölçeklerinde ise değerlendirmeciler davranış belirleyen ölçekler yardımıyla davranışın sıklığını belirler.

Davranışsal Beklenti lekleri (BES): Bu ölçekte kişiler, çeşitli kişilik özelliklerine sahip olmamalarına değil, belirli iş gereklerini yerine getirecek davranışları ne oranda sergileyebildiklerine göre değerlendirilirler (Uyargil, 1994: 46).

Bu yöntemin çeşitli yararları vardır. Bunlardan biri, genel davranış kategorileri yerine, özel davranışları tanımlamasıdır. Bu durum performansın daha objektif bir şekilde değerlendirilmesini sağlar. Aynı zamanda işe ilişkin davranışlar üzerinde odaklandığı için, kişilik ve tutum gibi faktörlerin tartışma konusu yapılmasını önler. Ayrıca değerlendirmenin yapılmasından önce beklentileri açıklığa kavuşturarak yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırır. Diğer yandan her bir iş için ayrı ölçeklerin geliştirilmesi zorunluluğu bu yöntemin zaman alıcı ve maliyetli olmasına neden olmaktadır (Palmer, 1993: 44).

Davranışsal Gözlem lekleri (BOS): Davranışsal beklenti ölçeklerinden farklı olarak, kişiler beklenen davranışa göre değil, somut gözlemlenen davranışlara dayalı olarak değerlendirilirler (Uyargil, 1994:46). Bu nedenle sonuçların astlara açıklanması ve geri beslenme sağlanması daha kolaydır. Ancak bu yöntem de zaman alıcı ve yüksek maliyetlidir.

Kritik Olay Yöntemi (Critical Incident Method): Bu yöntemde çalışanın performansındaki kritik olaylar belirlenir, her çalışan için düzenlenmiş kayıt defterinde belirlenen başlıklara göre sıralanır ve kaydedilir. Değerlendirme ölçeklerinde olduğu gibi kişilik özellikleri değil, belirli davranışlar dikkate alındığından asta açıklanması ve

geribeslemesi kolaydır. Ancak bu yöntem oldukça zaman alıcıdır ve kişinin amiri tarafından sürekli izlenip hakkında not tutulması kişi için rahatsız edici bir durumdur. (Chruden ve Sherman, 1968: 260-261).

İşaretleme Listesi Yöntemi (Checklist Method): Bu yöntemde çalışanın çeşitli nitelik ve davranışlarına ilişkin çok sayıda soru hazırlanır. Değerlendirici bu sorulara “evet” ya da “hayır” diye cevap verir (Flippo, 1984: 231).

Zorunlu Seçim Yöntemi (Forced Choice Description): Çalışanların davranışlarıyla ilgili çok sayıda tanımlayıcı ifadeden oluşan bir liste oluşturulur. Bu listelerde, değerlendirici çoğunlukla kümedeki iki ifadeden birini seçmek zorundadır. Bu iki ifade sosyal beğenirlik açısından eşit ancak yalnızca birisi gerçekten performansla ilişkilidir. Ayrıca puanlama anahtarının her zaman gizli tutulmasına edilmelidir. Geribesleme sağlamak güçtür (Ergin, 2002: 145; Flippo, 1984: 232).

3. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım: Bu yaklaşım işgörenlerin çeşitli özellik, ilgi alanı, yönelim ve içinde buldukları koşullara göre belirlenmiş bireysel standartlar çerçevesinde değerlendirildiği yöntemleri içerir.

4. 360 Derece Performans Değerlendirme: Bu sistemi, bir işgörenin davranışları ve bu davranışların etkileri hakkında o işgörenin üstlerinden, çalışma arkadaşlarından, müşterilerden, tedarikçilerden ve içinde bulunduğu proje takımlarının diğer üyelerinden bilgi toplandığı bir sistemdir. İşgören performansı her türlü değerlendirici tarafından incelendiği için daha geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçüleceği düşünülmektedir (Woods, 1997: 202-203).

Performans Değerlendirmesinde Yapılan Hatalar:

Performans değerlendirmesi yaparken objektifliği etkileyecek birçok faktör vardır. Bu faktörler değerlendirmelerin hatalı yapılmasına neden olurlar. Bu hatalar çeşitli kaynaklarda değişik şekillerde sıralanmışlardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Tek Ölçüt: Genel olarak bir çalışanın işi birkaç görevden oluşur. Bu yüzden, eğer yönetici değerlendirmeyi tek bir ölçüte dayandırır, ortaya bir sorun çıkar. Çalışanlar işlerinin tek önemli parçasının bu görev olduğunu düşünür ve işle ilgili diğer faktörler önemini yitirir (Palmer, 1993: 20).

Hale Etkisi: Bir yöneticinin bir çalışana, belli bir iş alanındaki mükemmelliğe bakarak, diğer alanlarda da olduğundan daha yüksek değerlendirmesidir. Hale etkisi ters yönde de ortaya çıkabilir. Bir çalışan bir işin bütün yönlerinde başarılı iken yalnızca bir tek yönde başarılı değilse ve bu başarılı olmadığı durum öne çıkarılıyorsa “boynuz etkisi” denilen durum ortaya çıkar. Bu durumda o çalışan olduğundan daha düşük değerlendirilir (Palmer, 1993: 20).

Merkezde yığılma etkisi: Değerlendiricilerin değerlendirme basamaklarından uç basamakları tercih etmeyip daha ortaya yakın basamakları seçmeleridir. Bu yüzden değerlendirilenler arasındaki farklar azaltılmış olur (Ergin, 2002: 140).

Kişisel önyargılar: Bazı kişiler değerlendirilenleri geçmişteki ilişkilerine, yaş, cinsiyet, din ve ırkına göre değerlendirirler. Bunlar kişisel önyargılardır. Bu durumda kişilerin bireysel performansına ağırlık verilmelidir (Palmer, 1993:23).

Okullarda Performans Değerlendirme

MEB tarafından hazırlanmış olan “Performans Denetim ve Değerlendirme Sistemi” (Ankara- 2004) çalışmasına göre kurum teftişi 11 temel alan çerçevesinde yapılmaktadır. Bunlar: Bina ve Donanım Yeterliliği, Yönetim Planlamaları ve Uygulamaları, Eğitim Öğretim Planlamaları ve Uygulamaları, Kaynak Kullanımı, Karar Verme, Sorun Çözme, İletişim-Koordinasyon, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri, Eğitici Etkinlikler, Öğretmen Yeterlilikleri, Yönetici Yeterlilikleri, Pansiyon Hizmetleri. Bakanlıkça yeni hazırlanan bu çalışmadaki kriterlerle daha önce esas alınan kriterler karşılaştırıldığında (fizikî durum, eğitim-öğretim durumu, büro işleri, öğrenci işleri, personel işleri, hesap, ayniyat ve döner sermaye işleri, demirbaş) yeni oluşturulmuş olan standartlar, özellikle personelin performans değerlendirmesi yönünden, var olan uygulamaya göre daha bilimsel bir bakış açısıyla ele alındığı,

çalışanların değerlendirilmesi yönünde 360 derece değerlendirme yaklaşımının uygulanmaya çalışıldığı söylenebilir (Uçar ve Öztürk, 2000: 42).

Bu araştırmada 360 derece performans değerlendirme yaklaşımına dayanan İstanbul Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü Komisyonu tarafından 2004 yılında hazırlanan “Eğitim Kurumlarında Kurumsal ve Bireysel Performans Değerlendirme” raporundan alınan “Müdürlerin/Müdür Yardımcılarının Özdeğerlendirme Kriterleri” kullanılmıştır. Bu kriterler aynı zamanda 360 derece performans değerlendirme yaklaşımına dayanarak müfettişlerin, öğretmenlerin, memur ve hizmetlilerin, öğrencilerin ve velilerin de müdür ve müdür yardımcılarının performansını değerlendirmelerinde kullanılmaktadır. Okul yöneticileri için kullanılan performans değerlendirme formları kurum kültürünü oluşturma ve okula katkısı, alan bilgisi/eğitim yöntem ve teknikleri, planlama ve hazırlık çalışmaları, iletişim ve rehberlik, okul yönetimi/motivasyon, zaman yönetimi, ölçme ve değerlendirme ve kişisel özellikler olmak üzere sekiz bölümden oluşmaktadır.

Yönetim Bilgi Sistemleri Bakımından Ülkemizdeki Durum

Okul yönetiminde, akılcı karar vermek özellikle insan gücü, fiziksel koşullar ve maddi kaynaklar için kullanılacaksa çok çeşitli ve kompleks bilgiler gerektirmektedir. Özellikle bilgisayarların varlığı ve gün geçtikçe gelişmeleri yönetsel karar verme kavramının değişmesine sebep olmuştur. Bu sebeple bilgisayarlar okulların yönetiminde gittikçe daha da artan bir önem kazanmaya başlamıştır.

Ülkemizde ilk bilgisayarlar, 1960 yılında Karayolları Genel Müdürlüğü’nde kurulan IBM 650 sistemidir (Soysal, 1989: 10). 1970’li yıllarda bilgisayarlar, ücret bordrolarının hazırlanması, maliyet muhasebesi, ambar hesapları ve stok kontrolü gibi sınırlı alanlarda kullanılmaktaydı. 1980’li yıllarda kullanım alanları çeşitlenmiştir. (Polatoğlu, 1994: 77). 1990’lı yıllarda İçişleri, Adalet, Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlıkları yönetim bilgi sistemlerini kurma çalışmaları yapmışlardır.

İçinde bulunduğumuz çağın gerektirdiği şekilde yeni eğitim modellerinin, yöntemlerinin denenmesi ve gelişmiş teknolojiyle uyumlu eğitim sistemlerinin yaratılmasına gerek duyulduğu ihtiyacından yola çıkan Milli Eğitim Bakanlığı 1998

yılında; hizmet birimlerinden Film Radyo ve Televizyonla Eğitim Bakanlığı ile Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nü birleştirerek Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nü oluşturmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı adına Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü çalışmalarına başlamış, birçok projeyi hayata geçirmiş, birçok projenin de planlamasını gerçekleştirmiştir.

Hayata geçirilen projelerden en önemlileri Çağı Yakalama 2000 Projesi ile Dünya Bankası desteği ile 1992 yılında çalışmalarına başlayan ve 1997 yılında tamamlanan Milli Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGP)'dir. Çağı Yakalama 2000 Projesi hedefleri kapsamında MEB'da pek çok proje başlatılmış ve hayata geçirilmiştir. Milli Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamında değişik okullara bilgisayar laboratuvarları kurulmuş, yönetim işlerinde bilgisayarın kullanılması için gerekli çalışmalara başlanmıştır.

Milli Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamında uygulamaya geçirilen projelerden en önemlilerinden biri de; Milli Eğitim Bakanlığı Bütünleşik Yönetim Bilgi Sistemi (MEBSİS)'tir. Bu kapsamda Bakanlığın çeşitli birimlerinin faaliyetleri elektronik ortamda yapılmakta ve yönetim işlerinde bilgi teknolojilerinden yararlanılmaktadır.

MEBSİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bütünleşik Yönetim Bilgi Sistemi)

MEBSİS'in hayata geçirilmesi 1987 yılında PERSİS (Personel Sistemi) ile başlamıştır. Bu sebeple çeşitli alt sistemler oluşturulmuş ve Bakanlık birimlerinin hizmetine alınmıştır. Oluşturulan alt sistemler: İller ve İlçeler Yönetim Bilgi Sistemi (İLSİS), Yüksek Öğretim Yönetim Bilgi Sistemi (YÖSİS), Dış İlişkiler Yönetim Bilgi Sistemi (DİDİS), Bütçe Yönetim Bilgi Sistemi (BÜTSİS), İdari Mali İşler Yönetim Bilgi Sistemi (İMİSİS), Yurtdışı Eğitim Yönetim Bilgi Sistemi (YDSİS), İşletmeler Dairesi Sistemi (DÖNERSİS), Sosyal İşler Yönetim Bilgi Sistemi (SOİSİS), Okul Yönetim Bilgi Sistemi (OKULSİS)'tir.

Bu alt sistemlerin en önemlisi İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yönetim Bilgi Sistemi (İLSİS) Projesidir. Bu proje kapsamında; Bakanlık birimlerinin iş ve işlemlerinin bilgisayar desteğinde yürütülebilmesi için çeşitli donanım ve yazılımlar temin edilmiştir. İLSİS Projesi 2000 yılında 81 ile yaygınlaştırılmış, 2001 yılında ise

iletişim alt yapısı sağlanmıştır. Bu bağlantı ile yönetim bilgi sistemi gerçekleştirilerek istenilen bilgilere kısa sũrede ulaşmak mũmkũn olmaktadır. Aynı zamanda okul yũneticileri de; ȳğretmenlerin hasta sevk, izin, maaş, ek ders işlemlerinde, ȳğrencilerin kayıt, tasdik, karne, ȳğrenci dosyası doldurma işlerinde ve İl-İlçe Milli Eğitim Mũdũrlũkleri ile yapılan yazışmalarında yani, yũnetimsel işlerde de teknolojiden yararlanabilmişlerdir. MEBSİS'in alt sistemleri şunlardır ([http:// www.meb.gov.tr /mebedevlet /mebsis.htm](http://www.meb.gov.tr/mebedevlet/mebsis.htm)) :

PERSİS (Personel Sistemi)

MEB Personel Genel Mũdũrlũęũ'ne bağlı çalışmaktadır. Atama, yer değiştirme, ayrılma, kadro, terfi, sicil, MEB sorgu projesi ve Ortaȳğretim Genel Mũdũrlũęũ Bũte Modũlũ alt sistemlerinden oluşmaktadır.

İLSİS (İller ve İlçeler Yũnetim Bilgi Sistemi)

İl ve ile Milli Eğitim Mũdũrlũklerinin işlevlerinin bilgi teknolojileri desteğiyle yũrũtũlmesi amacıyla bir yönetim bilgi sistemi projesi oluşturulma çalışmaları 1987 yılında başlamıştır. 2000 yılında da tũm İl Milli Eğitim Mũdũrlũklerine yazılım ve donanım kurulum işlemleri tamamlanmıştır. İnternet hizmetleri, intranet hizmetleri, teknik destek ve bakım hizmetleri, elektronik posta hizmetleri, İLSİS uygulama yazılımları, karar destek çalışmaları, eğitim alışmaları, Web tabanlı uygulamalar, merkezi veritabanı oluşturma alanlarında çalışmalar yapılmaktadır.

İLSİS uygulama yazılımları; personel (ȳzlũk, atama, inceleme, soruşturma, teftiş), kurumlar (ȳzel kurumlar, devlet kurumları), arşiv-evrak, istatistik, norm işlemleri, ȳğrenci devam-devamsızlık, kitap seçimi ve yönetim ana modũllerinden oluşmaktadır. İLSİS uygulama yazılımları ile personelin; kimlik bilgileri, nũfus cũzdanı bilgileri, kadro-terfi işlemleri, ȳğrenim bilgileri, sicil bilgileri, mal bildirim beyannamesi bildirimleri, sendika bilgileri, izin işlemleri, atama-yer değiştirme işlemleri, ȳdũl-ceza işlemleri, bakanlıktan ayrılma bilgileri, bakmakla yũkũmlũ olduğu kişilere ait bilgiler takip edilebilmektedir. Hizmet puan kartı, hizmet cetveli, hizmet sũresi de hesaplanmaktadır.

YÖSİS (Yüksek Öğretim Yönetim Bilgi Sistemi)

Bu projede aşağıdaki işlemler yapılmaktadır:

- Burslu öğrencilerin, başvuru bilgileri, genel bilgileri ile başvuruları red olanların red sebepleri, kontenjanlar, başvuru sınav değerlendirme işlemleri, burslu öğrenci olarak kaydedilen öğrencilerin takip işlemleri, istatistik ve ek işlemler,
- Burslu öğrencilerin tazminat bilgilerinin hesaplanması ve takip edilmesi, faize girenlerin faiz hesaplatma işlemleri, aldığı bursa karşılık mecburi hizmet görev takibinin yapılması,
- Özel öğrenci statüsünde müracaat edenlerin, giriş takip, istatistik işlemleri ile dosya kapatma işlemlerinin yapılması,
- İdari şubenin evrak işlemlerinin takibi, üniversitelere ait bilgi ve personel bilgilerinin tutulması,
- Bütçe şubesince de, öğrencilerin, yurt dışına gidenlerin, ilk iki aylık ödenek hesaplamaları, öğrencilere ait yurt içi ve dışı bordro işlemleri, masraf kayıtlarının, tutulması geri dönüşlü öğrenciler için aylık hesaplama işlemleri, kredi talep değerlendirilmesi, uçak bileti temini ve ayrıca bütçe gider defteri düzenlenmesi,
- Üniversite takip ve sayısal işlemlerin yapılmasıdır.

DİDİS (Dış İlişkiler Yönetim Bilgi Sistemi)

Bu proje kapsamında, yurt dışında çalışan Eğitim Ateşesi, Eğitim Müşavirleri ve sekreterlerin maaş işlemleri yapılmaktadır.

BÜTSİS (Bütçe Yönetim Bilgi Sistemi)

Bu projede aşağıdaki işlemler yapılmaktadır;

- Geçmiş yıllara ait borç bilgileri,
- Ödeme emri hazırlama işlemleri,
- Zimmet işlemleri bütçe bilgileri,
- Tahakkuk emirleri,
- Lojman kira, borç ve icra işlemleri,

- Bütçe teklifleri ve istatistik tablosunun hazırlanması,
- Ödenek cetvellerinin hazırlanıp listelenmesi,
- Ödenek artıkları ve kesin hesaba eklenecek tablolar
- Bütçe defterleri, serbest bırakma, aktarma, ödeme emri işlemleri.

İMİSİS (İdari Mali İşler Yönetim Bilgi Sistemi)

Bu projede aşağıdaki işlemler yapılmaktadır;

- Merkez teşkilatında çalışan kadrolu ve sözleşmeli personelin maaşı, ek ders ile özel gider indirimine ait işlemlerin yapılması ve bankaya aktarma işlemleri tasarruf emekli keseneği, konut edindirme yardımı ve istatistiki bilgilerin hazırlanması,
- Seyyar görev , tazminat ve istek yazılarının ödeneğinin hazırlanması, ödeme emirlerinin hazırlanması ile dağıtım dışı ödenek işlemlerinin yapılması ayrıca taşıt ödeneklerinin hazırlanması,
- Demirbaş işlemlerinin yapılması,
- Bakanlığa tahsisli araçların takibi, yakıt sarfiyatı, arıza, görev takibinin yapılması bakanlık personeline EGO kartı verilmesinin takip edilmesi,
- Bakanlığın genel evrak sisteminin takip edilmesi, gelen evrakların ilgili genel müdürlüklere zimmetle dağıtımı, evrak hareketinin takibi,
- İdari Mali ve İşler Dairesince satın alma işlemlerinin takibi, dairelerin telefon faturalarının takip edilmesi, resmi posta ve pul işlemlerinin yapılması, Bakanlığın bakım onarım işlemlerinin yapılmasının takibi ile elektrik ve su tüketim işlemlerinin fatura takibinin yapılması,
- İdari Mali ve İşler Dairesinde çalışan personelin izin takibi, personelin ödül ve ceza işlemlerinin takibi, personele dağıtılan giyim yardımının takip işlemlerinin yapılmasıdır.

YDSİS (Yurt Dışı Eğitim Yönetim Bilgi Sistemi)

Bu projede aşağıdaki işlemler yapılmaktadır;

- Yurt dışında çalışan Eğitim Ateşesi, Eğitim Müşavirleri ve sekreterlerin maaş işlemlerinin yapılması,
- Program ve ders araçları işlemleri,
- Yurtdışı personel işlemleri,
- Öğrenci işlemleri,
- İstatistik işlemleridir.

OKULSİS (Okul Yönetim Bilgi Sistemi)

Okullardaki yönetici personele ve öğrencilere idari destek sağlamak ve eğitim istatistiklerinin temel kaynağı olarak planlanmıştır. Sistem beş modülden oluşmaktadır. Bunlar, Öğrenci İşleri Modülü, Finansal Yönetim Modülü, Personel Yönetimi Modülü, Yönetim Destek Modülü, Donatım Destek Modülü ve Bakım Onarım Modülüdür.

DÖNERSİS (İşletmeler Dairesi Sistemi) ve SOİSİS (Sosyal İşler Yönetim Bilgi Sistemi) projeleri henüz faaliyete geçirilememiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ve halen varolan durumu varolduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır.

Bu araştırmada, yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkileri tesbit edilmeye çalışılmıştır. Bunun için araştırmanın amacına uygun olarak “Yönetim Bilgi Sistemlerinin Okul Yöneticilerinin Performansları Üzerindeki Etkilerininin Tesbit Araştırması Anket Formu” geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Anket çalışması ile toplanan veriler analiz edilmiş ve analiz sonucunda elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2005-2006 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesi orta öğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri, örnekleme ise 2005-2006 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesi orta öğretim kurumları listesinden yansız olarak seçilmiş 40 okul ve bu okulların yöneticilerinden (okul müdürleri ve müdür yardımcıları) oluşmaktadır.

Veriler ve Verilerin Toplanması

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırma için gerekli olan veriler literatür taraması ve anket uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Anketin uygulanması için sorular uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Ön uygulama yapılmıştır. Sorular otuz kişiye uygulanmıştır. Ön uygulama anketi, son uygulama anketinden farklı bir gruba yapılmıştır. Ön uygulama sonuçlarına göre soruların Cronbach Alfa katsayılarına ve faktör analizi sonuçlarına bakılmıştır. Sonuçlara göre geçerliliği ve güvenilirliği düşük

olan anket sorularında değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerin ve örneklem sayısının arttırılmasının anket sonuçlarındaki güvenilirliği arttıracakđı öngörölmüştür.

Araştırma için gerekli olan veriler literatür taraması ve deneklere anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir.

Anketin Uygulanması

Ankara ili Çankaya ilçesi orta öğretim kurumları listesinden yansız olarak seçilmiş 40 okul ve bu okulların yöneticilerine (okul müdürleri ve müdür yardımcıları) cevaplamak için 100 adet anket formu bırakılmıştır. Bu sırada okul yöneticileri “yönetim bilgi sistemleri” başlığıyla anlatılmak istenenler konusunda bilgilendirilmiştir. Bırakılan anket formlarından 90 tanesi cevaplandırılmıştır (cevaplandırılma oranı % 90’dır).

Verilerin Toplanması

Anket soruları hazırlanırken ilk bölümde okul yöneticilerinin okul türleri, görevleri, okul yönetiminde bilgisayar kullanma deneyimleri, okullarının bilgi sistemlerini kurma bakımından hangi aşamada yer aldıkları ve yönetim bilgi sistemleri kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitim almalarını ölçmeye yönelik 6 soruya yer verilmiştir (Ek.1).

Bilgisayar desteli yönetim bilgi sistemlerinin kullanım düzeyi ile ilgili bölüm için literatürdeki görüşlere uygun olarak okullardaki 23 adet yönetsel etkinlik sıralanmış ve 5’li ölçek çerçevesinde (1=Hiç Yok 2=Ortanın Altı 3= Orta 4=Ortanın Üstü 5=Üst Düzey) anket formu hazırlanmıştır. Güvenirlik için Cronbach Alpha analizi yapılmıştır. Güvenirlik katsayısı bilgisayar destekli yönetim bilgi sistemlerinin kullanım düzeyi=0.963 olarak saptanmıştır. 12. sorunun çıkarılması gerektiğine karar verilmiş ve bunun sonucunda güvenirlik=0.965 olmuştur. 90 kişiye yapılan uygulama sonucunda ise 22 madde ile güvenirlik=0.960 olarak bulunmuştur.

Daha sonra bu grup için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi kullanmanın amacı; araştırmada kullanılan çok sayıdaki değişkeni, aralarındaki ortak değişimlerden

yararlanarak daha az değişkenle açıklayan bir model önerisinde bulunabilmektedir. Faktör analizi sonucunda faktörlerin anlamlılığı için öz değeri 1’den büyük olan 4 ayrı faktör tanımlanmıştır. Bu faktörler toplam kütleinin % 74.333’ünü açıklamaktadır. Yönetmel etkinliklerin faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Yönetmel Etkinliklerin Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Soru no/ Yönetmel Etkinlikler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Karar verme ve problem çözme				
16 Okul çalışanlarının çabalarının takdir edilmesi	.862			
15 Okul çalışanlarının performanslarının değerlendirilmesi	.858			
17 Genel disiplin durumunun değerlendirilmesi	.762			
11 Başarıyı arttırmaya yönelik kararların alınması	.741			
20 Okul içinde ve dışındaki tüm ilgililerin gerekli bilgi birikimine erişimlerinin sağlanması	.724			
22 Okulun maddi kaynaklarının yönetilmesi	.712			
23 Bina, donanım ve malzemelerin yönetilmesi	.702			
21 Duyuruların yapılması	.698			
18 Öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin ve diğer ilgililerin gereksinim ve beklentilerinin saptanması	.681			
8 Sınav sonuçlarının açıklanması	.658			
19 Yönetici, çalışanlar, öğretmenler ve diğer ilgililer arasında olumlu bir iletişim kurulması	.653			
14 Çalışanların örgüt içi dağılımı konusunda bilgi edinilmesi	.586			
13 Çalışanlarla ilgili bilgilere ulaşılması	.585			
5 Sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi	.559			
Öğretim süreci				
10 Öğrencilerin başarı durumlarının analiz edilmesi		.799		
9 Öğrenci notları ve davranışlarıyla ilgili göstergeler oluşturulması		.705		
3 Haftalık ders programlarının oluşturulması		.695		
Öğrenci işleri				
6 Öğrenci kayıt işlemlerinin gerçekleştirilmesi			.735	
7 Öğrenci devam-devamsızlık işlerinin izlenmesi			.726	
Planlama				
1 Eğitim-öğretim yılının planlanması				.698
2 Yıllık planların yapılması				.669
4 Okuldaki yönetmel etkinliklerin planlanması				.634
Açıklanan varyansın yüzdesi	55.330	7.848	5.936	5.219
Toplan varyansın yüzdesi	55.330	63.179	69.115	74.333

Okul yöneticilerinin performanslarını ölçmek için 360 derece performans değerlendirme yaklaşımına dayanan İstanbul Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü Komisyonu tarafından 2004 yılında hazırlanan “Eğitim Kurumlarında Kurumsal ve Bireysel Performans Değerlendirme” raporundan alınan “Müdürlerin/Müdür Yardımcılarının Özdeğerlendirme Kriterleri” nin bir bölümü 40 madde olarak kullanılmıştır. Yetkinlik değerlendirme ölçeği olarak hazırlanan bu gruptaki sorular da 5’li ölçek kullanılarak (1=Çok Yetersiz 2=Yetersiz 3=Orta 4=İyi 5=Çok İyi)

düzenlenmiştir. Güvenirlilik için Cronbach Alpha analizi yapılmıştır. Öntest uygulamasında yetkinlik değerlendirme ölçeği güvenirlilik=0.973 olarak saptanmıştır. 90 kişiye yapılan uygulamada yine 40 madde ile güvenirlilik=0.915 olarak saptanmıştır ve 4. sorunun soru-toplam soru korelasyonu sıfıra yakın bir değer aldığı için bu soru çıkarılmıştır. Güvenilik 39 madde için Cronbach Alpha=0.969 olarak bulunmuştur.

Daha sonra bu grup için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktörlerin anlamlılığı için öz değeri 1'den büyük olan 6 ayrı faktör tanımlanmıştır. Bu faktörler toplam kütleinin % 68.431'ini açıklamaktadır. Yetkinlik değerlendirme ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Yetkinlik Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Soru no/ Performans kriterleri	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler			
29 Toplantı saatlerine uyarım.	.809		
28 Mesai saatlerine uyarım.	.781		
33 Çalışanları değerlendirirken tarafsız ve objektif davranırım.	.773		
37 Eleştiriye açığım.	.714		
40 Değişmeye ve yenileşmeye açığım.	.668		
27 İşlerimi zamanında ve düzenli yaparım.	.582		
38 Kendime güven duyarım.	.539		
31 Zamanı etkili ve verimli kullanırım.	.525		
35 Okulda yapılan işlerle ilgili sayısal veriler tutulmasına önem veririm.	.469		
Liderlik ve vizyon			
13 Okul Gelişim Yönetim Ekibiyle (OGYE) birlikte uzun, orta ve kısa vadeli gelişim planını hazırlarım.		.747	
14 Okul yıllık gelişim planı doğrultusunda iyileştirme ekiplerinin kurulmasını sağlarım.		.727	
6 Yöneticilikle ilgili teknikleri, metotları uygularım.		.627	
7 Alanımdaki gelişmeleri yakından takip ederim.		.624	
3 Ekiple çalışma sisteminin yürütmesi için tedbirler alırım.		.622	
2 Okulun yıllık gelişim planında belirtilen hedef ve faaliyetleri süresi içinde gerçekleştirmeye çalışırım.		.618	
16 ÖGYE'nin ve öğretmenlerin yaptığı planların amaca uygun olarak yürütmesi için eğitim-öğretim ortamını hazırlarım.		.611	
17 Proje hazırlama, başlatılan yeni projeleri uygulama gibi konularda istekliyim.		.508	
22 Yönetici, öğretmen, veli ve öğrenci ilişkilerini dengede tutarım.		.499	
23 Okulun vizyon, misyon ve değerleri doğrultusunda yönetilmesini sağlarım.		.453	
Süreçlerin yönetimi			
11 Eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını organize ederim.			.677
21 Çalışanların gelişim çabalarını destekler ve onlara rehberlik ederim.			.656
12 Okulun sorunlarını zamanında tanır, analiz eder çözümlerine yönelik çaba gösteririm.			.625
10 Kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanırım.			.573
15 Öğretmenlerin yıllık, ünite ve günlük planlarını yapmasını sağlarım.			.560
24 Okuldaki problemlere gerektiğinde ve zamanında müdahale ederek bunların etkili bir şekilde çözülmesini sağlarım.			.552
5 Yöneticilikle ilgili teknikleri, metotları bilirim.			.530
Açıklanan varyansın yüzdesi	47.085	7.006	4.392
Toplam varyansın yüzdesi	47.085	54.091	58.484

Tablo 2'nin devamı

Soru no/ Performans kriterleri	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
İletişim ve rehberlik			
34 Çalışanları değerlendirme kriterlerimi onlara duyururum.	.770		
32 Büro işlerinin hızlı ve doğru olarak yapılmasını sağlarım.	.652		
19 Kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi için, çevreyle eşgüdümü sağlar ve işbirliğini geliştiririm.	.644		
30 Toplantı gündemini önceden duyururum.	.640		
20 İşlerimi zamanında ve düzenli yaparım.	.579		
36 Ödüllendirmeyi performans durumuna göre yaparım.	.535		
9 Eğitimin nitelik yönünden geliştirilmesi için, toplumun değişen gereksinimlerini yakından izleyip değerlendiririm.	.515		
8 İşlerin düzgün yürümesi için gerekli tedbirleri alır, sonuçları izler ve değerlendiririm	.486		
Kurum kültürü oluşturma			
25 Kurumda tutulması gereken defter ve dosyalar ile kayıtların usulüne uygun düzenlenmesini, işletilmesini ve arşivlenmesini sağlarım.		.724	
26 Kurumun maddi kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlarım.		.572	
1 Kurum vizyonunun oluşturulmasına öncülük ederim.		.539	
Kendi kendini yönetme			
18 Okul personeli, öğrenci ve velilerle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösteririm.			.734
39 Sorunlar karşısında soğukkanlı ve sakin davranırım.			.517
Açıklanan varyansın yüzdesi	4.198	3.104	2.645
Toplam varyansın yüzdesi	62.682	65.786	68.431

Verilerin Çözümlemesi

Anketin uygulanması sonucunda elde edilen veriler SPSS 11.5 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Ankette yer alan kişisel bilgiler bölümüne verilen yanıtlar frekans ve yüzdeleri çözümlenerek, dağılımlar tablolar halinde verilmiştir.

Faktörlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Bu nedenle gruplara göre faktörlerin karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi ve Bağımsız Gruplarda T-Testi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırma testi olarak grupların varyansları eşit olmadığı için Tamhane Testi seçilmiştir. Tüm analizlerde istatistiksel anlamlılık için 0.05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkileri doğrultusunda saptanan bulgular yer almaktadır.

Okul yöneticilerinin okul türlerine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Okul Yöneticilerinin Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul Türü No	Okul Türü	n	%
1	Genel Lise	18	20
2	Süper Lise	15	16.7
3	Anadolu Lisesi	31	34.4
4	Özel Lise	14	15.6
5	Özel Fen Lisesi	12	13.3
TOPLAM		90	100.0

Araştırmaya katılan 90 okul yöneticisinin 18'i (%20) Genel Lise, 15'i (%16.7) Süper Lise, 31'i (%34.4) Anadolu Lisesi, 14'ü (%15.6) Özel Lise, 12'si (%13.3) Özel Fen Lisesinde görev yapmaktadır.

Tablo 4: Okul Yöneticilerinin Görevlere Göre Dağılımı

Görev No	Görev	Genel Lise		Süper Lise		Anadolu Lisesi		Özel Lise		Özel Fen Lisesi		TOPLAM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Okul Müdürü	6	21.4	5	17.9	8	28.6	4	14.3	5	17.9	28	100
2	Müdür Yardımcısı	12	19.4	10	16.1	23	37.1	10	16.1	7	11.3	62	100

Araştırmaya katılan 90 okul yöneticisinin 28'i (%31.1) okul müdürü, 62'si (%68.9) müdür yardımcısıdır. 28 okul müdürünün 6'sı (%21.4) Genel Lise, 5'i (%17.9) Süper Lise, 8'i (%28.6) Anadolu Lisesi, 4'ü (%14.3) Özel Lise ve 5'i (%17.9) Özel Fen Lisesinde görev yapmaktadır. 62 müdür yardımcısının 12'si (%19.4) Genel Lise, 10'u (%16.1) Süper Lise, 23'ü (%37.1) Anadolu Lisesi, 10'u (%16.1) Özel Lise ve 7'si (%11.3) Özel Fen Lisesinde görev yapmaktadır.

Tablo 5: Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Bilgisayar Kullanma Yıllarına Göre Dağılımı

Okul Yönetiminde Bilgisayar Kullanma Yılı No	Okul Yönetiminde Bilgisayar Kullanma Yılı	n	%
1	1-4	5	5.6
2	5-9	17	18.9
3	10-14	49	54.4
4	15 yıl ve üzeri	19	21.1
TOPLAM		90	100.0

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yönetiminde bilgisayar kullanma yıllarına bakıldığında 5'inin (%5.6) 1-4 yıl, 17'sinin (%18.9) 5-9 yıl, 49'unun (%54.4) 10-14 ve 19'unun (%21.1) 15 yıl ve üzerinde okul yönetiminde bilgisayar kullandıkları görülmektedir.

Tablo 6: Okulların Başka Bir YBS Programı Kullanmalarına Göre Dağılımı

Başka Bir YBS Programı Kullanmaları No	Başka Bir YBS Programı Kullanmaları	n	%
1	Evet	37	92.5
2	Hayır	3	7.5
TOPLAM		40	100.0

Araştırmaya katılan okulların yönetiminde MEBSİS dışında başka bir YBS programı kullanmalarına bakıldığında 37'sinin (%92.3) başka bir YBS programı kullandığı, 3'ünün (%7.5) başka bir YBS programı kullanmadığı görülmektedir.

Tablo 7: Okulların YBS Kurma Bakımından Buldukları Aşamalara Göre Dağılımı

YBS Kurma Bakımından Buldukları Aşama No	YBS Kurma Bakımından Buldukları Aşama	n	%
2	Bilgi sistemleri kurma faaliyeti devam ediyor.	1	2.5
4	Yönetmel işler bu sistemler çerçevesinde hem elle hem bilgi teknolojileri kullanılarak yapılmaktadır.	19	47.5
5	Yönetmel işler kurulan bilgi sistemlerini destekleyecek şekilde tamamen bilgi teknolojileri kullanılarak yürütülmektedir.	20	50.0
TOPLAM		40	100.0

Araştırmaya katılan okulların YBS kurma bakımından buldukları aşamalara göre dağılımı incelendiğinde okulların 1'inde (%2.5) bilgi sistemleri kurma faaliyetinin devam ettiği, 19'unda (%47.5) yönetsel işlerin bu sistemler çerçevesinde hem elle hem bilgi teknolojileri kullanılarak yapıldığı ve 20'sinde (%50.0) yönetsel işleri kurulan bilgi sistemlerini destekleyecek şekilde tamamen bilgi teknolojileri kullanılarak yürütüldüğü görülmektedir.

Tablo 8: Okul Yöneticilerinin YBS Kullanımı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Almalarına Göre Dağılımı

YBS Kullanımı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma No	YBS Kullanımı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Almaları	n	%
1	Evet	35	38.9
2	Hayır	55	61.1
TOPLAM		90	100.0

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin YBS kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitim almalarına göre durumları incelendiğinde 35'inin (%38.9)YBS kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitim aldığı, 55'inin (%61.7)YBS kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitim almadığı görülmektedir.

Normal Dağılım Testi

Tablo 9: Faktörlerin Normal Dağılıma Uygunluk Testi Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov Testi			
Faktörler	n	Kolmogorov-Smirnov Z	p değeri (2 yönlü)
Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı			
Karar verme ve problem çözme	90	.846	.472
Öğretim süreci	90	1.321	.183
Öğrenci işleri	90	.838	.571
Planlama	90	1.184	.121
Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri			
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	90	1.158	.180
Liderlik ve vizyon	90	1.298	.069
Süreçlerin yönetimi	90	1.064	.079
İletişim ve rehberlik	90	.974	.299
Kurum kültürü oluşturma	90	1.008	.063
Kendi kendini yönetme	90	1.115	.054

Faktörlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir ve bütün faktörlerin normal dağılım gösterdiği bulunmuştur ($p > 0.05$).

1. Yönetim Bilgi Sistemleri Okul Yöneticileri Tarafından Hangi Düzeyde Kullanılmaktadır?

Yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticileri tarafından hangi düzeyde kullanıldıklarını görebilmek için ANOVA testi yapılmıştır. Bunun sonucunda okul yöneticilerinin okullara göre ayrı ayrı YBS kullanım düzeyleri ve faktörlerin toplam kullanım düzeyleri Tablo-10'da gösterilmiştir.

Tablo-10: Okul Yöneticilerinin YBS Kullanım Düzeyleri

Betimsel İstatikler									
	n	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
					Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı				
Karar verme ve Problem Çözme	1 Genel Lise	18	2.881	.862	.203	2.452	3.309	1.79	4.50
	2 Süper Lise	15	3.266	.638	.164	2.913	3.620	2.00	4.43
	3 Anadolu Lisesi	31	3.617	.613	.110	3.392	3.842	2.36	4.79
	4 Özel Lise	14	4.326	.436	.116	4.074	4.578	3.36	4.86
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.613	.292	.084	4.427	4.799	4.14	5.00
	Total	90	3.654	.844	.089	3.477	3.831	1.79	5.00
Öğretim süreci	1 Genel Lise	18	3.629	.782	.184	3.240	4.019	2.00	5.00
	2 Süper Lise	15	4.288	.547	.141	3.985	4.591	3.33	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.150	.665	.119	3.906	4.394	2.33	5.00
	4 Özel Lise	14	4.761	.356	.095	4.556	4.967	4.00	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.722	.239	.069	4.570	4.874	4.33	5.00
	Total	90	4.240	.701	.073	4.093	4.387	2.00	5.00
Öğrenci işleri	1 Genel Lise	18	4.444	.565	.133	4.163	4.725	3.00	5.00
	2 Süper Lise	15	4.533	.549	.141	4.228	4.837	3.50	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.854	.321	.057	4.737	4.972	4.00	5.00
	4 Özel Lise	14	4.964	.133	.035	4.887	5.041	4.50	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.958	.144	.041	4.866	5.050	4.50	5.00
	Total	90	4.750	.438	.046	4.658	4.841	3.00	5.00
Planlama	1 Genel Lise	18	3.500	.777	.183	3.113	3.886	2.33	5.00
	2 Süper Lise	15	3.555	.686	.177	3.175	3.935	2.33	4.67
	3 Anadolu Lisesi	31	3.838	.654	.117	3.598	4.078	1.67	5.00
	4 Özel Lise	14	4.238	.401	.107	4.006	4.469	3.33	4.67
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.583	.321	.092	4.378	4.787	4.33	5.00
	Total	90	3.885	.710	.074	3.736	4.034	1.67	5.00

Tablo-10 incelendiğinde, YBS kullanımının tüm okul yöneticileri arasında öğrenci işleri ($\bar{x}=4.750$) yönetsel etkinliklerinde “üst düzey” olduğu görülmektedir.

YBS kullanımı karar verme ve problem çözme ($\bar{x}=3.654$), öğretim süreci ($\bar{x}=4.240$), planlama ($\bar{x}=3.885$) etkinliklerinde “ortanın üstü” düzeyinde kullanılmaktadır.

Durumun okullar arasında incelenmesinde ise karar verme ve problem çözme etkinliğinde YBS kullanımı Özel Fen Liselerindeki ($\bar{x}=4.613$) okul yöneticileri tarafından “üst düzey”de, Özel Liseler ($\bar{x}=4.326$) ve Anadolu Liselerindeki ($\bar{x}=3.617$) yöneticiler tarafından “ortanın üstü” düzeyinde, Süper Liseler ($\bar{x}=3.266$) ve Genel Liselerdeki ($\bar{x}=2.881$) okul yöneticileri tarafından da “orta” düzeyinde kullanılmaktadır.

Öğretim sürecinde YBS kullanımı açısından okullar arası farklılıklar incelendiğinde, Özel Lise ($\bar{x}=4.761$) ve Fen Liselerindeki ($\bar{x}=4.722$) yöneticilerin “üst düzey”de, Genel Lise ($\bar{x}=3.629$), Süper Lise ($\bar{x}=4.288$) ve Anadolu Liseleri ($\bar{x}=4.150$) yöneticilerinin “ortanın üstü” düzeyinde kullandıkları görülmektedir.

Öğrenci işlerinde YBS kullanım düzeyi bakıldığında ise Genel Liseler ($\bar{x}=4.444$) dışında Süper Liseler ($\bar{x}=4.533$), Anadolu Liseleri ($\bar{x}=4.854$), Özel Liseler ($\bar{x}=4.964$) ve Özel Fen Liselerindeki ($\bar{x}=4.958$) yöneticiler tarafından “üst düzey”de kullanılmaktadır. Genel Liselerde ise “ortanın üstü” düzeyinde kullanılmaktadır.

Planlama etkinliğinde YBS kullanım düzeyine bakıldığında da sadece Özel Liselerin ($\bar{x}=4.583$) yöneticilerinin “üst düzey”de kullandığı, Genel Lise ($\bar{x}=3.500$), Süper Lise ($\bar{x}=3.555$), Anadolu Lisesi ($\bar{x}=3.838$) ve Fen Liselerinin ($\bar{x}=4.583$) yöneticilerinin “ortanın üstü” düzeyinde kullandıkları görülmektedir.

2. Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı ile Yöneticilerin Performansları Arasında Bir İlişki Var Mıdır?

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ile yöneticilerin performansları arasında bir ilişki olup olmadığını analiz etmek için yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı faktörleri ile yönetici yetkinlik değerlendirme faktörlerinin birbirleri ile korelasyonları ölçülmüştür. Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ve yöneticilerin yetkinliklerini değerlendirme için elde edilen faktörlerin birbirleriyle korelasyonları anlamlı olarak bulunmuştur ($p < 0.05$). Tablo 11’de faktörler arasındaki korelasyon analiz edilmiştir.

Tablo 11: Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı Faktörleri İle Yöneticilerin Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri Faktörlerinin Birbirleri İle Korelasyonları

		Zaman yönt. ve kişisel özell.	Liderlik ve vizyon	Süreçl. yönt.	İlet. ve rehb.	Kurum kült. oluşt.	Kendi kendini yönt.
Kar. verme ve prob. çözme	Pearson Korelasyonu	.649	.855	.692	.783	.567	.521
	P değeri (2 yönlü)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	n	90	90	90	90	90	90
Öğret. süreci	Pearson Korelasyonu	.469	.555	.471	.549	.275	.380
	P değeri (2 yönlü)	.000	.000	.000	.000	.009	.000
	n	90	90	90	90	90	90
Öğr. işleri	Pearson Korelasyonu	.369	.410	.462	.333	.255	.523
	P değeri (2 yönlü)	.000	.000	.000	.001	.015	.000
	n	90	90	90	90	90	90
Plan.	Pearson Korelasyonu	.509	.633	.558	.629	.559	.568
	P değeri (2 yönlü)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	n	90	90	90	90	90	90

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden karar verme ve problem çözme ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri arasında 0.649’luk orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle, karar verme ve problem çözme etkinliklerinde yönetim bilgi sistemlerinin kullanım düzeyi arttıkça, okul yöneticilerinin zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri açısından performansları da artmaktadır. Yöneticiler yönetim bilgi sistemlerini kullanmaları sayesinde işleri daha kısa zamanda yapmaktadırlar. Ayrıca, istedikleri an, en kısa zamanda, istenilen bilgilere ulaşmaktadırlar. Böylece, yönetim bilgi sistemleri, işlerini zamanında ve düzenli yapmalarına, zamanlarını etkili ve verimli

kullanmalarına, okulda yapılan işlerle ilgili sayısal veriler tutabilmelerine ve bu sebeplerle kendilerine güven duymalarına yardımcı olmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden karar verme ve problem çözme ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden süreçlerin yönetimi arasında 0.692'lik, kurum kültürü oluşturma kriteri arasında 0.567'lik ve kendi kendini yönetme kriteri arasında da 0.521'lik orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani, yöneticilerin karar verme ve problem çözme etkinliklerinde yönetim bilgi sistemleri kullanma düzeyleri arttıkça süreçlerin yönetimi, kurum kültürü oluşturma ve kendi kendini yönetme kriterleri açısından performanslarının da arttığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, yöneticiler başarıyı atturmaya yönelik kararların alınması, genel disiplin durumunun değerlendirilmesi, çalışanlarla ilgili bilgilere ulaşılması, okulun maddi kaynakları ile bina, donanım ve malzemelerin yönetilmesi gibi karar verme etkinliklerinde yönetim bilgi sistemlerini kullandıkça; süreçlerin yönetimi konusunda daha etkili bir performans sergilemektedirler. Yani, yönetim bilgi sistemleri, kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanmalarına, eğitim-öğretim çalışmalarını organize etmeleri, okulun sorunlarını zamanında tanımları, bunları analiz etmeleri ve çözümler bulmaları konusunda destek olmaktadır.

Diğer yandan, yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden karar verme ve problem çözme ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden liderlik ve vizyon kriteri arasında 0.855'lik, ve iletişim ve rehberlik kriteri arasında 0.783'lük yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani yöneticilerin karar verme ve problem çözme etkinliklerinde yönetim bilgi sistemleri kullanma düzeyleri arttıkça liderlik ve vizyon ile iletişim ve rehberlik kriterleri açısından performanslarının da arttığı görülmektedir. Böylece, yönetim bilgi sistemlerinin karar verme etkinliklerinde kullanılmasının okulun yıllık gelişim planında belirtilen hedef ve faaliyetleri süresi içinde gerçekleştirmeleri, ekiple çalışma sistemlerinin yürümesi için tedbirler almaları, yöneticilikle ilgili teknikleri uygulamaları, alanlarındaki gelişmeleri yakından takip etmeleri, Okul Gelişim Yönetim Ekibiyle birlikte uzun, orta ve kısa vadeli gelişim planı hazırlamaları, okul yıllık gelişim planı doğrultusunda iyileştirme ekiplerinin kurulmasını sağlamaları gibi konularda yöneticilerin performanslarını yükselttikleri görülmektedir. Aynı zamanda karar verme ve problem çözmede YBS kullanmaları

işlerin yürütmesi için gerekli tedbirleri almaları, sonuçları izlemeleri ve değerlendirmeleri; eğitim nitelik yönünden gelişmesi için, toplumun değişen gereksinimlerini yakından izleyip değerlendirmeleri; okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için, çevreyle eşgüdümü sağlayıp işbirliğini geliştirmeleri ve işbirliği yapabilecekleri üniversiteler, yerel yönetimler, özel kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile ilişki kurmaları açısından performanslarını yükseltmektedir. Çünkü karar vermede kullanılacak verilerin iletişim yoluyla değişik kaynaklardan alınması ya da verilen kararların yine iletişim ve rehberlik yoluyla gereken yerlere duyurulması gerekmektedir. Bu yüzden karar vermede YBS kullanımı arttıkça yöneticilerin iletişim ve rehberlik kriteri açısından performansları da artmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden öğretim süreci ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri arasında 0.469'luk, liderlik ve vizyon kriteri arasında 0.555'lik, süreçlerin yönetimi kriteri arasında 0.471'lik, iletişim ve rehberlik kriteri arasında 0.549'luk ve kendi kendini yönetme kriteri arasında 0.380'lik orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani yöneticilerin öğretim süreci etkinliklerinde yönetim bilgi sistemleri kullanma düzeyleri arttıkça zaman yönetimi ve kişisel özellikler, liderlik ve vizyon, süreçlerin yönetimi ve kendi kendini yönetme kriterleri açısından performanslarının da arttığı görülmektedir. Başka bir deyişle, yöneticiler haftalık ders programları, öğrenci notları ve davranışlarıyla ilgili göstergeler oluşturmada ve öğrenci başarı durumlarının analiz edilmesinde YBS kullandıkça, işlerini zamanında ve düzenli yapma, zamanı etkili ve verimli kullanma, okulun yıllık gelişim planında belirtilen hedef ve faaliyetleri süresi içinde gerçekleştirme, eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını organize etme alanlarında performansları artmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden öğretim süreci ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden kurum kültürü oluşturma kriteri arasında ise 0.275'lik düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yöneticilerin haftalık ders programları, öğrenci notları ve davranışlarıyla ilgili göstergeler oluşturmada ve öğrenci başarı durumlarının analiz edilmesinde YBS kullanım düzeyleri arttıkça, kurumda tutulması gereken defter ve dosyalar ile kayıtların usulüne uygun

düzenlenmesi, işletilmesi ve arşivlenmesi ve kurumun maddi kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlama bakımından performansları da artmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden öğrenci işleri ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri arasında 0.369'luk, liderlik ve vizyon kriteri arasında 0.410'luk, süreçlerin yönetimi kriteri arasında 0.462'lik, iletişim ve rehberlik kriteri arasında 0.333'lük ve kendi kendini yönetme kriteri arasında 0.523'lük orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani yöneticilerin öğrenci işleri etkinliklerinde yönetim bilgi sistemleri kullanma düzeyleri arttıkça, işlerini zamanında ve düzenli yapma, zamanı etkili ve verimli kullanma, okulun yıllık gelişim planında belirtilen hedef ve faaliyetleri süresi içinde gerçekleştirme, eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını organize etme ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için, çevreyle eşgüdümü sağlayıp işbirliğini geliştirmeleri ve işbirliği yapabilecekleri üniversiteler, yerel yönetimler, özel kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile ilişki kurmaları alanlarında performanslarının da arttığı görülmektedir.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden öğrenci işleri ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden kurum kültürü oluşturma kriteri arasında ise 0.255'lik düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna rağmen yöneticilerin öğrenci işleri etkinliklerinde yönetim bilgi sistemleri kullanma düzeyleri arttıkça kurum kültürü oluşturma kriteri açısından performanslarının da arttığı görülmektedir. Yani, okul yöneticilerinin öğrenci kayıt işlemlerinin gerçekleştirilmesi ve devam-devamsızlık işlerinin izlenmesinde YBS kullanma düzeyleri arttıkça, kurumda tutulması gereken defter ve dosyalar ile kayıtların usulüne uygun düzenlenmesi, işletilmesi ve arşivlenmesi ve kurumun maddi kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlama bakımından performansları diğer kriterlere oranla az da olsa yükselmektedir. Çünkü, yöneticiler bu tür işlemler için kağıt kalem kullanmak yerine bilgisayar kullanarak ve gerekli düzeltmeleri bilgisayarda yaparak özellikle kırtasiye masraflarının azalmasını sağlamışlardır.

Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden planlama ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinden zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri arasında

0.509'luk, liderlik ve vizyon kriteri arasında 0.633'lük, süreçlerin yönetimi kriteri arasında 0.558'lik, iletişim ve rehberlik kriteri arasında 0.629'luk, kurum kültürü oluşturma kriteri arasında 0.559'luk ve kendi kendini yönetme kriteri arasında 0.568'lik orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani yöneticilerin planlama etkinliklerinde yönetim bilgi sistemleri kullanma düzeyleri arttıkça zaman yönetimi ve kişisel özellikler, liderlik ve vizyon, süreçlerin yönetimi, iletişim ve rehberlik, kurum kültürü oluşturma ve kendi kendini yönetme kriterleri açısından performanslarının da arttığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden planlama ile yetkinlik değerlendirme kriterlerinin tümü arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani, eğitim-öğretim yılının planlanması, yıllık planların yapılması ve okuldaki yönetsel etkinliklerin planlanmasında YBS kullanma düzeyleri arttıkça, okul yöneticilerinin performansları da genel olarak artmaktadır.

3. Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı ve Yöneticilerin Performanslarının Okul Türlerine Göre Karşılaştırılması:

Tüm yönetsel etkinlikler ve okul yöneticilerinin yetkinlik değerlendirme kriterleri "Okul Türü" ne göre tek yönlü ANOVA analizine tabi tutulmuştur. Tablo-12'de betimsel istatistikler görülmektedir.

Tablo 12: Okul Türlerine Ait Betimsel İstatistikler

Betimsel İstatistikler									
	n	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı									
Karar verme ve Problem Çözme	1 Genel Lise	18	2.8810	.86203	.20318	2.4523	3.3096	1.79	4.50
	2 Süper Lise	15	3.2667	.63800	.16473	2.9134	3.6200	2.00	4.43
	3 Anadolu Lisesi	31	3.6175	.61377	.11024	3.3924	3.8426	2.36	4.79
	4 Özel Lise	14	4.3265	.43648	.11665	4.0745	4.5785	3.36	4.86
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.6131	.29286	.08454	4.4270	4.7992	4.14	5.00
	Total	90	3.6548	.84449	.08902	3.4779	3.8316	1.79	5.00
Öğretim süreci	1 Genel Lise	18	3.6296	.78290	.18453	3.2403	4.0190	2.00	5.00
	2 Süper Lise	15	4.2889	.54724	.14130	3.9858	4.5919	3.33	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.1505	.66577	.11958	3.9063	4.3947	2.33	5.00
	4 Özel Lise	14	4.7619	.35635	.09524	4.5562	4.9677	4.00	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.7222	.23925	.06906	4.5702	4.8742	4.33	5.00
	Total	90	4.2407	.70139	.07393	4.0938	4.3876	2.00	5.00
Öğrenci işleri	1 Genel Lise	18	4.4444	.56592	.13339	4.1630	4.7259	3.00	5.00
	2 Süper Lise	15	4.5333	.54989	.14198	4.2288	4.8379	3.50	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.8548	.32129	.05770	4.7370	4.9727	4.00	5.00
	4 Özel Lise	14	4.9643	.13363	.03571	4.8871	5.0414	4.50	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.9583	.14434	.04167	4.8666	5.0500	4.50	5.00
	Total	90	4.7500	.43865	.04624	4.6581	4.8419	3.00	5.00
Planlama	1 Genel Lise	18	3.5000	.77754	.18327	3.1133	3.8867	2.33	5.00
	2 Süper Lise	15	3.5556	.68622	.17718	3.1755	3.9356	2.33	4.67
	3 Anadolu Lisesi	31	3.8387	.65473	.11759	3.5986	4.0789	1.67	5.00
	4 Özel Lise	14	4.2381	.40146	.10730	4.0063	4.4699	3.33	4.67
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.5833	.32177	.09289	4.3789	4.7878	4.33	5.00
	Total	90	3.8852	.71047	.07489	3.7364	4.0340	1.67	5.00

	Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri								
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	1 Genel Lise	18	4.4321	.38280	.09023	4.2417	4.6225	4.00	5.00
	2 Süper Lise	15	4.5852	.36724	.09482	4.3818	4.7886	4.00	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.5125	.45332	.08142	4.3463	4.6788	3.67	5.00
	4 Özel Lise	14	4.9524	.14916	.03987	4.8663	5.0385	4.44	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.9352	.12939	.03735	4.8530	5.0174	4.56	5.00
	Total	90	4.6333	.40713	.04291	4.5481	4.7186	3.67	5.00
	Liderlik ve vizyon	1 Genel Lise	18	3.7500	.52608	.12400	3.4884	4.0116	3.00
2 Süper Lise		15	3.9667	.53675	.13859	3.6694	4.2639	3.40	5.00
3 Anadolu Lisesi		31	3.9839	.43520	.07816	3.8242	4.1435	3.00	4.80
4 Özel Lise		14	4.6286	.24315	.06498	4.4882	4.7690	4.20	4.90
5 Özel Fen Lisesi		12	4.8000	.15374	.04438	4.7023	4.8977	4.40	5.00
Total		90	4.1433	.56051	.05908	4.0259	4.2607	3.00	5.00
Süreçlerin yönetimi		1 Genel Lise	18	4.0714	.44708	.10538	3.8491	4.2938	3.57
	2 Süper Lise	15	4.1238	.46091	.11901	3.8686	4.3791	3.57	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.2857	.52554	.09439	4.0929	4.4785	3.43	5.00
	4 Özel Lise	14	4.8163	.20533	.05488	4.6978	4.9349	4.29	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.7500	.23690	.06839	4.5995	4.9005	4.29	5.00
	Total	90	4.3603	.50914	.05367	4.2537	4.4670	3.43	5.00
	İletişim ve rehberlik	1 Genel Lise	18	3.6944	.61420	.14477	3.3890	3.9999	3.00
2 Süper Lise		15	3.8833	.52921	.13664	3.5903	4.1764	3.13	4.75
3 Anadolu Lisesi		31	4.0323	.44834	.08052	3.8678	4.1967	3.38	5.00
4 Özel Lise		14	4.5446	.34879	.09322	4.3433	4.7460	3.88	5.00
5 Özel Fen Lisesi		12	4.5000	.30619	.08839	4.3055	4.6945	4.00	5.00
Total		90	4.0819	.55529	.05853	3.9656	4.1982	3.00	5.00
Kurum kültürü oluşturma		1 Genel Lise	18	4.1296	.39834	.09389	3.9315	4.3277	3.67
	2 Süper Lise	15	4.3111	.54141	.13979	4.0113	4.6109	3.00	5.00
	3 Anadolu Lisesi	31	4.2796	.50988	.09158	4.0925	4.4666	3.00	5.00
	4 Özel Lise	14	4.5476	.36061	.09638	4.3394	4.7558	4.00	5.00
	5 Özel Fen Lisesi	12	4.7778	.29588	.08541	4.5898	4.9658	4.00	5.00
	Total	90	4.3630	.48612	.05124	4.2611	4.4648	3.00	5.00
	Kendi kendini yönetme	1 Genel Lise	18	4.4722	.40118	.09456	4.2727	4.6717	4.00
2 Süper Lise		15	4.5333	.48058	.12408	4.2672	4.7995	3.50	5.00
3 Anadolu Lisesi		31	4.6774	.39892	.07165	4.5311	4.8237	4.00	5.00
4 Özel Lise		14	4.8929	.21291	.05690	4.7699	5.0158	4.50	5.00
5 Özel Fen Lisesi		12	4.8750	.22613	.06528	4.7313	5.0187	4.50	5.00
Total		90	4.6722	.39775	.04193	4.5889	4.7555	3.50	5.00

Tablo 13'te görülen Tek Yönlü ANOVA anlamlılık değerleri incelendiğinde; p değeri<0,05 olan tüm faktörlerin okul türüne göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Tablo 13: Okul Türü İçin Tek Yönlü ANOVA Anlamlılık Değerleri

ANOVA						
Faktörler	Okul Türleri	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Karar verme ve problem çözme	Gruplar Arası	30,419	4	7,605	19,557	p<0.001
	Grup İçi	33,053	85	,389		
	Toplam	63,472	89			
Öğretim süreci	Gruplar Arası	13,594	4	3,398	9,568	p<0.001
	Grup İçi	30,190	85	,355		
	Toplam	43,784	89			
Öğrenci işleri	Gruplar Arası	3,889	4	,972	6,244	p<0.001
	Grup İçi	13,236	85	,156		
	Toplam	17,125	89			
Planlama	Gruplar Arası	11,960	4	2,990	7,710	p<0.001
	Grup İçi	32,965	85	,388		
	Toplam	44,925	89			
Zaman yönetimi ve Kişisel özellikler	Gruplar Arası	3,734	4	,934	7,203	p<0.001
	Grup İçi	11,017	85	,130		
	Toplam	14,752	89			
Liderlik ve vizyon	Gruplar Arası	12,512	4	3,128	17,211	p<0.001
	Grup İçi	15,449	85	,182		
	Toplam	27,961	89			
Süreçlerin yönetimi	Gruplar Arası	7,247	4	1,812	9,733	p<0.001
	Grup İçi	15,823	85	,186		
	Toplam	23,071	89			
İletişim ve rehberlik	Gruplar Arası	8,466	4	2,116	9,480	p<0.001
	Grup İçi	18,977	85	,223		
	Toplam	27,443	89			
Kurum kültürü oluşturma	Gruplar Arası	3,778	4	,945	4,653	.002
	Grup İçi	17,254	85	,203		
	Toplam	21,032	89			
Kendi kendini yönetme	Gruplar Arası	2,185	4	,546	3,904	.006
	Grup İçi	11,895	85	,140		
	Toplam	14,081	89			

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını görebilmek için Post Hoc Tamhane testi yapılmıştır. Tablo 14'da Çoklu Karşılaştırmalar Tamhane Testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 14: Çoklu Karşılaştırmalar Tamhane Testi Sonuçları

Çoklu Karşılaştırmalar Tamhane							
Faktörler	(I) Okul	(J) Okul	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı							
Karar verme ve problem çözme	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,38571	,26157	,804	-1,1746	,4031
		3 Anadolu Lisesi	-,73656	,23116	,035	-1,4406	-,0325
		4 Özel Lise	-1,44558	,23429	,000	-2,1611	-,7300
		5 Özel Fen Lisesi	-1,73214	,22007	,000	-2,4151	-1,0491
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,38571	,26157	,804	-,4031	1,1746
		3 Anadolu Lisesi	-,35084	,19821	,602	-,9552	,2535
		4 Özel Lise	-1,05986	,20185	,000	-1,6797	-,4400
		5 Özel Fen Lisesi	-1,34643	,18516	,000	-1,9266	-,7662
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,73656	,23116	,035	,0325	1,4406
		2 Süper Lise	,35084	,19821	,602	-,2535	,9552
		4 Özel Lise	-,70902	,16050	,001	-1,1888	-,2292
		5 Özel Fen Lisesi	-,99558	,13892	,000	-1,4078	-,5834
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	1,44558	,23429	,000	,7300	2,1611
		2 Süper Lise	1,05986	,20185	,000	,4400	1,6797
		3 Anadolu Lisesi	,70902	,16050	,001	,2292	1,1888
		5 Özel Fen Lisesi	-,28656	,14407	,455	-,7327	,1596
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	1,73214	,22007	,000	1,0491	2,4151
		2 Süper Lise	1,34643	,18516	,000	,7662	1,9266
		3 Anadolu Lisesi	,99558	,13892	,000	,5834	1,4078
		4 Özel Lise	,28656	,14407	,455	-,1596	,7327
Öğretim süreci	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,65926	,23241	,078	-1,3610	,0425
		3 Anadolu Lisesi	-,52091	,21989	,217	-1,1832	,1414
		4 Özel Lise	-1,13228	,20766	,000	-1,7696	-,4949
		5 Özel Fen Lisesi	-1,09259	,19703	,000	-1,7069	-,4783
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,65926	,23241	,078	-,0425	1,3610
		3 Anadolu Lisesi	,13835	,18510	,998	-,4165	,6932
		4 Özel Lise	-,47302	,17040	,100	-,9975	,0515

		5 Özel Fen Lisesi	-,43333	,15727	,115	-,9276	,0609
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,52091	,21989	,217	-,1414	1,1832
		2 Süper Lise	-,13835	,18510	,998	-,6932	,4165
		4 Özel Lise	-,61137	,15287	,003	-1,0633	-,1595
		5 Özel Fen Lisesi	-,57168	,13809	,002	-,9802	-,1631
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	1,13228	,20766	,000	,4949	1,7696
		2 Süper Lise	,47302	,17040	,100	-,0515	,9975
		3 Anadolu Lisesi	,61137	,15287	,003	,1595	1,0633
		5 Özel Fen Lisesi	,03968	,11764	1,000	-,3247	,4040
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	1,09259	,19703	,000	,4783	1,7069
		2 Süper Lise	,43333	,15727	,115	-,0609	,9276
		3 Anadolu Lisesi	,57168	,13809	,002	,1631	,9802
		4 Özel Lise	-,03968	,11764	1,000	-,4040	,3247
Öğrenci işleri	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,08889	,19481	1,000	-,6770	,4992
		3 Anadolu Lisesi	-,41039	,14533	,091	-,8591	,0383
		4 Özel Lise	-,51984	,13809	,013	-,9555	-,0841
		5 Özel Fen Lisesi	-,51389	,13974	,015	-,9527	-,0751
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,08889	,19481	1,000	-,4992	,6770
		3 Anadolu Lisesi	-,32151	,15326	,399	-,8071	,1641
		4 Özel Lise	-,43095	,14640	,092	-,9066	,0447
		5 Özel Fen Lisesi	-,42500	,14797	,104	-,9029	,0529
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,41039	,14533	,091	-,0383	,8591
		2 Süper Lise	,32151	,15326	,399	-,1641	,8071
		4 Özel Lise	-,10945	,06786	,702	-,3097	,0908
		5 Özel Fen Lisesi	-,10349	,07118	,812	-,3144	,1074
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,51984	,13809	,013	,0841	,9555
		2 Süper Lise	,43095	,14640	,092	-,0447	,9066
		3 Anadolu Lisesi	,10945	,06786	,702	-,0908	,3097
		5 Özel Fen Lisesi	,00595	,05488	1,000	-,1641	,1760
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	,51389	,13974	,015	,0751	,9527

		2 Süper Lise	,42500	,14797	,104	-0,0529	,9029
		3 Anadolu Lisesi	,10349	,07118	,812	-,1074	,3144
		4 Özel Lise	-,00595	,05488	1,000	-,1760	,1641
Planlama	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,05556	,25491	1,000	-,8239	,7128
		3 Anadolu Lisesi	-,33871	,21775	,752	-,9950	,3175
		4 Özel Lise	-,73810	,21237	,018	-1,3861	-,0900
		5 Özel Fen Lisesi	-1,08333	,20546	,000	-1,7154	-,4513
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,05556	,25491	1,000	-,7128	,8239
		3 Anadolu Lisesi	-,28315	,21265	,885	-,9319	,3656
		4 Özel Lise	-,68254	,20714	,031	-1,3239	-,0411
		5 Özel Fen Lisesi	-1,02778	,20005	,000	-1,6538	-,4017
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,33871	,21775	,752	-,3175	,9950
		2 Süper Lise	,28315	,21265	,885	-,3656	,9319
		4 Özel Lise	-,39939	,15919	,152	-,8719	,0731
		5 Özel Fen Lisesi	-,74462	,14985	,000	-1,1897	-,2996
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,73810	,21237	,018	,0900	1,3861
		2 Süper Lise	,68254	,20714	,031	,0411	1,3239
		3 Anadolu Lisesi	,39939	,15919	,152	-,0731	,8719
		5 Özel Fen Lisesi	-,34524	,14192	,206	-,7826	,0922
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	1,08333	,20546	,000	,4513	1,7154
		2 Süper Lise	1,02778	,20005	,000	,4017	1,6538
		3 Anadolu Lisesi	,74462	,14985	,000	,2996	1,1897
		4 Özel Lise	,34524	,14192	,206	-,0922	,7826
Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri							
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,15309	,13089	,945	-,5481	,2419
		3 Anadolu Lisesi	-,08045	,12153	,999	-,4401	,2792
		4 Özel Lise	-,52028	,09864	,000	-,8253	-,2152
		5 Özel Fen Lisesi	-,50309	,09765	,000	-,8062	-,2000
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,15309	,13089	,945	-,2419	,5481
		3 Anadolu Lisesi	,07264	,12498	1,000	-,3017	,4469
		4 Özel Lise	-,36720	,10286	,021	-,6931	-,0413
		5 Özel Fen	-,35000	,10191	,029	-,6744	-,0256

		Lisesi					
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,08045	,12153	,999	-,2792	,4401
		2 Süper Lise	-,07264	,12498	1,000	-,4469	,3017
		4 Özel Lise	-,43984	,09065	,000	-,7081	-,1715
		5 Özel Fen Lisesi	-,42264	,08958	,000	-,6883	-,1570
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,52028	,09864	,000	,2152	,8253
		2 Süper Lise	,36720	,10286	,021	,0413	,6931
		3 Anadolu Lisesi	,43984	,09065	,000	,1715	,7081
		5 Özel Fen Lisesi	,01720	,05463	1,000	-,1511	,1855
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	,50309	,09765	,000	,2000	,8062
		2 Süper Lise	,35000	,10191	,029	,0256	,6744
		3 Anadolu Lisesi	,42264	,08958	,000	,1570	,6883
		4 Özel Lise	-,01720	,05463	1,000	-,1855	,1511
Liderlik ve vizyon	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,21667	,18596	,946	-,7788	,3455
		3 Anadolu Lisesi	-,23387	,14658	,724	-,6761	,2084
		4 Özel Lise	-,87857	,14000	,000	-1,3079	-,4492
		5 Özel Fen Lisesi	-1,05000	,13170	,000	-1,4614	-,6386
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,21667	,18596	,946	-,3455	,7788
		3 Anadolu Lisesi	-,01720	,15911	1,000	-,5090	,4746
		4 Özel Lise	-,66190	,15307	,003	-1,1436	-,1802
		5 Özel Fen Lisesi	-,83333	,14552	,000	-1,3015	-,3651
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,23387	,14658	,724	-,2084	,6761
		2 Süper Lise	,01720	,15911	1,000	-,4746	,5090
		4 Özel Lise	-,64470	,10165	,000	-,9455	-,3439
		5 Özel Fen Lisesi	-,81613	,08988	,000	-1,0821	-,5502
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,87857	,14000	,000	,4492	1,3079
		2 Süper Lise	,66190	,15307	,003	,1802	1,1436
		3 Anadolu Lisesi	,64470	,10165	,000	,3439	,9455
		5 Özel Fen Lisesi	-,17143	,07869	,337	-,4158	,0729
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	1,05000	,13170	,000	,6386	1,4614
		2 Süper	,83333	,14552	,000	,3651	1,3015

		Lise					
		3 Anadolu Lisesi	,81613	,08988	,000	,5502	1,0821
		4 Özel Lise	,17143	,07869	,337	-,0729	,4158
Süreçlerin yönetimi	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,05238	,15896	1,000	-,5331	,4283
		3 Anadolu Lisesi	-,21429	,14147	,772	-,6331	,2045
		4 Özel Lise	-,74490	,11881	,000	-1,1094	-,3804
		5 Özel Fen Lisesi	-,67857	,12562	,000	-1,0614	-,2957
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,05238	,15896	1,000	-,4283	,5331
		3 Anadolu Lisesi	-,16190	,15189	,969	-,6192	,2954
		4 Özel Lise	-,69252	,13105	,000	-1,1054	-,2796
		5 Özel Fen Lisesi	-,62619	,13726	,002	-1,0535	-,1989
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,21429	,14147	,772	-,2045	,6331
		2 Süper Lise	,16190	,15189	,969	-,2954	,6192
		4 Özel Lise	-,53061	,10918	,000	-,8530	-,2083
		5 Özel Fen Lisesi	-,46429	,11656	,003	-,8097	-,1189
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,74490	,11881	,000	,3804	1,1094
		2 Süper Lise	,69252	,13105	,000	,2796	1,1054
		3 Anadolu Lisesi	,53061	,10918	,000	,2083	,8530
		5 Özel Fen Lisesi	,06633	,08768	,998	-,2063	,3389
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	,67857	,12562	,000	,2957	1,0614
		2 Süper Lise	,62619	,13726	,002	,1989	1,0535
		3 Anadolu Lisesi	,46429	,11656	,003	,1189	,8097
		4 Özel Lise	-,06633	,08768	,998	-,3389	,2063
İletişim ve rehberlik	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,18889	,19907	,987	-,7888	,4110
		3 Anadolu Lisesi	-,33781	,16566	,408	-,8416	,1659
		4 Özel Lise	-,85020	,17218	,000	-1,3736	-,3268
		5 Özel Fen Lisesi	-,80556	,16962	,001	-1,3235	-,2876
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,18889	,19907	,987	-,4110	,7888
		3 Anadolu Lisesi	-,14892	,15860	,988	-,6374	,3396
		4 Özel Lise	-,66131	,16541	,005	-1,1701	-,1525
		5 Özel Fen Lisesi	-,61667	,16274	,009	-1,1201	-,1132
	3 Anadolu	1 Genel	,33781	,16566	,408	-,1659	,8416

	Lisesi	Lise					
		2 Süper Lise	,14892	,15860	,988	-,3396	,6374
		4 Özel Lise	-,51238	,12318	,002	-,8827	-,1421
		5 Özel Fen Lisesi	-,46774	,11957	,005	-,8295	-,1060
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,85020	,17218	,000	,3268	1,3736
		2 Süper Lise	,66131	,16541	,005	,1525	1,1701
		3 Anadolu Lisesi	,51238	,12318	,002	,1421	,8827
		5 Özel Fen Lisesi	,04464	,12846	1,000	-,3512	,4405
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	,80556	,16962	,001	,2876	1,3235
		2 Süper Lise	,61667	,16274	,009	,1132	1,1201
		3 Anadolu Lisesi	,46774	,11957	,005	,1060	,8295
		4 Özel Lise	-,04464	,12846	1,000	-,4405	,3512
	Kurum kültürünü oluşturma	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,18148	,16840	,968	-,6978
3 Anadolu Lisesi			-,14994	,13116	,950	-,5370	,2372
4 Özel Lise			-,41799	,13455	,041	-,8253	-,0107
5 Özel Fen Lisesi			-,64815	,12693	,000	-1,0342	-,2621
2 Süper Lise		1 Genel Lise	,18148	,16840	,968	-,3348	,6978
		3 Anadolu Lisesi	,03154	,16712	1,000	-,4788	,5419
		4 Özel Lise	-,23651	,16979	,856	-,7586	,2855
		5 Özel Fen Lisesi	-,46667	,16382	,089	-,9749	,0416
3 Anadolu Lisesi		1 Genel Lise	,14994	,13116	,950	-,2372	,5370
		2 Süper Lise	-,03154	,16712	1,000	-,5419	,4788
		4 Özel Lise	-,26805	,13295	,411	-,6654	,1293
		5 Özel Fen Lisesi	-,49821	,12523	,003	-,8728	-,1236
4 Özel Lise		1 Genel Lise	,41799	,13455	,041	,0107	,8253
		2 Süper Lise	,23651	,16979	,856	-,2855	,7586
		3 Anadolu Lisesi	,26805	,13295	,411	-,1293	,6654
		5 Özel Fen Lisesi	-,23016	,12878	,596	-,6270	,1666
5 Özel Fen Lisesi		1 Genel Lise	,64815	,12693	,000	,2621	1,0342
		2 Süper Lise	,46667	,16382	,089	-,0416	,9749
		3 Anadolu	,49821	,12523	,003	,1236	,8728

		Lisesi					
		4 Özel Lise	,23016	,12878	,596	-,1666	,6270
Kendi kendini yönetme	1 Genel Lise	2 Süper Lise	-,06111	,15601	1,000	-,5359	,4137
		3 Anadolu Lisesi	-,20520	,11864	,621	-,5593	,1489
		4 Özel Lise	-,42063	,11036	,007	-,7570	-,0843
		5 Özel Fen Lisesi	-,40278	,11490	,016	-,7524	-,0531
	2 Süper Lise	1 Genel Lise	,06111	,15601	1,000	-,4137	,5359
		3 Anadolu Lisesi	-,14409	,14328	,980	-,5862	,2980
		4 Özel Lise	-,35952	,13651	,150	-,7897	,0707
		5 Özel Fen Lisesi	-,34167	,14021	,215	-,7803	,0970
	3 Anadolu Lisesi	1 Genel Lise	,20520	,11864	,621	-,1489	,5593
		2 Süper Lise	,14409	,14328	,980	-,2980	,5862
		4 Özel Lise	-,21544	,09150	,210	-,4859	,0550
		5 Özel Fen Lisesi	-,19758	,09693	,396	-,4872	,0920
	4 Özel Lise	1 Genel Lise	,42063	,11036	,007	,0843	,7570
		2 Süper Lise	,35952	,13651	,150	-,0707	,7897
		3 Anadolu Lisesi	,21544	,09150	,210	-,0550	,4859
		5 Özel Fen Lisesi	,01786	,08660	1,000	-,2502	,2860
	5 Özel Fen Lisesi	1 Genel Lise	,40278	,11490	,016	,0531	,7524
		2 Süper Lise	,34167	,14021	,215	-,0970	,7803
		3 Anadolu Lisesi	,19758	,09693	,396	-,0920	,4872
		4 Özel Lise	-,01786	,08660	1,000	-,2860	,2502

Karar Verme ve Problem Çözmede YBS Kullanımı Açısından Okul Türlerinin Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda Genel Liselerle Anadolu Liseleri, Özel Lise ve Özel Fen Liseleri arasında, Süper Liselerle Özel Lise ve Özel Fen Liseleri arasında, Anadolu Liseleriyle Özel Lise ve Özel Fen Liseleri arasında ve Özel Liselerle Anadolu Liseleri arasında karar verme ve problem çözmede YBS kullanımı açısından anlamlı farklılık vardır ($p < 0.05$). Okul türlerine ait ortalamalar incelendiğinde, Özel Lise

($\bar{x}=4.3265$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.6131$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin YBS'yi karar verme ve problem çözmede Genel Lise ($\bar{x}=2.8810$), Süper Lise ($\bar{x}=3.2667$) ve Anadolu Lisesi ($\bar{x}=3.6175$) okul yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde kullandıkları görülmektedir. YBS'yi karar verme ve problem çözmede en düşük düzeyde kullanan okul türü Genel Lise ($\bar{x}=2.8810$) dir.

Başka bir ifadeyle, başarıyı arttırmaya yönelik kararların alınması, çalışanların örgüt içi dağılımı konusunda bilgi edinilmesi, genel disiplin durumunun değerlendirilmesi ve okulun maddi kaynakları ile bina ve donanım malzemelerinin yönetilmesi gibi karar verme ve problem çözme etkinliklerinde Genel Lise okul yöneticileri diğer okullara göre daha düşük düzeyde YBS kullanmaktadır.

Öğretim Sürecinde YBS Kullanımı Açısından Okul Türlerinin Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda Genel Liselerle Özel Lise ve Özel Fen Liseleri arasında ve Anadolu Liseleri ile Özel Lise ve Özel Fen Liseleri arasında öğretim sürecinde YBS kullanımı açısından anlamlı farklılık vardır ($p<0.05$). Okul türlerine ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, Genel Lise ($\bar{x}=3.6296$) okul yöneticilerinin Özel Lise ($\bar{x}=4.7619$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.7222$) okul yöneticilerine göre öğretim sürecinde YBS'yi daha düşük düzeyde kullandıkları görülmüştür. Yine aynı şekilde, Anadolu Lisesi ($\bar{x}=4.1505$) okul yöneticilerinin de Özel Lise ($\bar{x}=4.7619$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.7222$) okul yöneticilerine göre öğretim sürecinde YBS'yi daha düşük düzeyde kullandıkları görülmüştür. Genel Lise ($\bar{x}=3.6296$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin YBS'yi öğretim sürecinde kullanma düzeyleri diğer liselere göre daha düşüktür.

Başka bir ifadeyle, Süper Lise, Anadolu Lisesi, Özel Lise ve Özel Fen Liseleri haftalık ders programlarının oluşturulması, öğrenci not ve davranışlarıyla ilgili göstergeler oluşturulması ve öğrencilerin başarı durumlarının analiz edilmesinde YBS'ni Genel Liselere göre daha üst düzeyde kullanmaktadırlar.

Öğrenci İşlerinde YBS Kullanımı Açısından Okul Türlerinin Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda Genel Liselerle Özel Lise ve Özel Fen Liseleri arasında öğrenci işlerinde YBS kullanımı açısından anlamlı farklılık vardır ($p < 0.05$). Okul türlerine ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, Genel Lise ($\bar{x} = 4.4444$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin YBS'yi öğrenci kayıt işlemlerinin gerçekleştirilmesi ve öğrenci devam devamsızlık işlerinin izlenmesi gibi öğrenci işlerinde Süper Lise ($\bar{x} = 4.5333$), Anadolu Lisesi ($\bar{x} = 4.8548$), Özel Lise ($\bar{x} = 4.9643$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x} = 4.9583$) okul türlerinin yöneticilerine göre daha düşük bir düzeyde kullandıkları görülmektedir.

Planlamada YBS Kullanımı Açısından Okul Türlerinin Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda Genel Lise ve Süper Liselerin Özel Lise ve Özel Fen Liseleri ve Anadolu Lisesi ile Özel Fen Lisesi okul yöneticileri arasında planlamada YBS kullanımı açısından anlamlı farklılık vardır ($p < 0.05$). Okul türlerine ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, Genel Lise ($\bar{x} = 3.5000$) ve Süper Lise ($\bar{x} = 3.5556$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin YBS'yi eğitim-öğretim yılının planlanması, yıllık planların yapılması ve okuldaki yönetsel etkinliklerin planlanması gibi planlama etkinliklerinde Anadolu Lisesi ($\bar{x} = 3.8387$) ve özellikle Özel Lise ($\bar{x} = 4.2381$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x} = 4.5833$) okul türlerinin yöneticilerine göre daha düşük bir düzeyde kullandıkları görülmektedir. Aynı zamanda Anadolu Lisesi ($\bar{x} = 3.8387$) okul yöneticilerinin de Özel Fen Lisesi ($\bar{x} = 4.5833$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerine göre YBS'yi planlamada daha düşük düzeyde kullandıkları görülmektedir.

Okul Türlerinin Zaman Yönetimi ve Kişisel Özellikler Kriteri Açısından Okul Yöneticilerinin Performanslarına Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda Genel Lise, Süper Lise ve Anadolu Liselerinin okul yöneticilerinin zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri açısından performansları ile Özel Lise ve Özel Fen Lisesi okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin performansları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Farkın kaynağına inildiğinde, Özel Lise ($\bar{x}=4.9524$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.9352$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri açısından performansları Genel Lise ($\bar{x}=4.4321$), Süper Lise ($\bar{x}=4.5852$) ve Anadolu Lisesi ($\bar{x}=4.5125$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerine göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle Özel Lise ve Özel Fen Lisesi okul yöneticileri işlerini zamanında ve düzenli yapma, mesai ve toplantı saatlerine uyma, zamanı etkili ve verimli kullanma, eleştiriye ve değişme ve yenileşmeye açık olma bakımından daha yüksek performans göstermektedir.

Okul Türlerinin Liderlik ve Vizyon Kriteri Açısından Okul Yöneticilerinin Performanslarına Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda yine birinci kriterdeki tabloyla karşılaşılmaktadır. Genel Lise, Süper Lise ve Anadolu Liselerinin okul yöneticilerinin zaman yönetimi ve kişisel özellikler kriteri açısından performansları ile Özel Lise ve Özel Fen Lisesi okul yöneticilerinin performansları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Farkın kaynağına inildiğinde, Özel Lise ($\bar{x}=4.6286$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.8000$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin liderlik ve vizyon kriteri açısından performansları Genel Lise ($\bar{x}=3.7500$), Süper Lise ($\bar{x}=3.9667$) ve Anadolu Lisesi ($\bar{x}=3.9839$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerine göre daha yüksektir. Genel Lise ($\bar{x}=3.7500$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin okulun yıllık gelişim planında belirtilen hedef ve faaliyetleri süresi içinde gerçekleştirme, ekiple

çalışma sisteminin yürütmesi için tedbirler alma, alanlarındaki gelişmeleri yakından takip etme, OGYE ile birlikte uzun, orta ve kısa vadeli gelişim planı hazırlama, okul yıllık gelişim planı doğrultusunda iyileştirme ekiplerinin kurulmasını sağlama ve proje hazırlama, başlatılan yeni projeleri uygulama gibi konularda istekli olma gibi etkinlikler açısından performansları diğer okul türlerinin yöneticilerine göre daha düşüktür.

Okul Türlerinin Süreçlerin Yönetimi Kriteri Açısından Okul Yöneticilerinin Performanslarına Etkisi

Okullar arasındaki farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc Tamhane Testi sonucunda bu kriterde de birinci ve ikinci kriterdeki tabloyla karşılaşılmaktadır. Genel Lise, Süper Lise ve Anadolu Liselerinin okul yöneticilerinin süreçlerin yönetimi kriteri açısından performansları ile Özel Lise ve Özel Fen Lisesi okul yöneticilerinin performansları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Farkın kaynağına inildiğinde, Özel Lise ($\bar{x}=4.8163$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.7500$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanma, eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını organize etme, okulun sorunlarını zamanında tanıma, analiz etme ve çözümlerine yönelik çaba gösterme ile öğretmenlerin yıllık, ünite ve günlük planlarını yapmasını sağlamaları açısından performansları Genel Lise ($\bar{x}=4.0714$), Süper Lise ($\bar{x}=4.1238$) ve Anadolu Lisesi ($\bar{x}=4.2857$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerine göre daha yüksektir.

Okul Türlerinin İletişim ve Rehberlik Kriteri Açısından Okul Yöneticilerinin Performanslarına Etkisi

Genel Lise, Süper Lise ve Anadolu Liselerinin okul yöneticilerinin iletişim ve rehberlik açısından performansları ile Özel Lise ve Özel Fen Lisesi okul yöneticilerinin performansları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Farkın kaynağına inildiğinde, Genel Lise ($\bar{x}=3.6944$), Süper Lise ($\bar{x}=3.8833$) ve Anadolu Lisesi ($\bar{x}=4.0323$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin eğitimin nitelik yönünden

geliştirilmei için, toplumun değişen gereksinimlerini yakından izleyip değerlendirme; okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için çevreyle eşgüdümü sağlama ve işbirliği geliştirme; işbirliği yapilabilecek üniversiteler, yerel yönetimler, özel kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile ilişki kurma; toplantı gündemini önceden duyurma; büro işlerinin hızlı ve doğru olarak yapılmasını sağlama gibi iletişim ve rehberlik etkinlikleri açısından performansları Özel Lise ($\bar{x}=4.5446$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.5000$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerine göre daha düşüktür.

Okul Türlerinin Kurum Kültürü Oluşturma Kriteri Açısından Okul Yöneticilerinin Performanslarına Etkisi

Genel Lise okul yöneticileri ile Özel Lise ve Özel Fen Lisesi ve Anadolu Lisesi okul yöneticileri ile Özel Fen Lisei okul yöneticilerinin kurum kültürü oluşturma kriteri açısından performansları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Farkın kaynağına inildiğinde, yine Genel Lise ($\bar{x}=4.1296$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin özellikle Özel Lise ($\bar{x}=4.5476$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.7778$) okul yöneticilerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Anadolu Lisesi ($\bar{x}=4.2796$) okul yöneticilerinin kurum kültürü oluşturma kriteri açısından performansları da Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.7778$) okul yöneticilerinin performanslarına göre daha düşüktür.

Okul Türlerinin Kendi Kendini Yönetme Kriteri Açısından Okul Yöneticilerinin Performanslarına Etkisi

Genel Lise okul yöneticileri ile Özel Lise ve Özel Fen Lisesi okul yöneticilerinin kendi kendini yönetme kriteri açısından performansları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Farkın kaynağına inildiğinde, yine Genel Lise ($\bar{x}=4.4722$) okul türü grubunda olan okul yöneticilerinin Özel Lise ($\bar{x}=4.2829$) ve Özel Fen Lisesi ($\bar{x}=4.8750$) okul yöneticilerine göre okul personeli, öğrenci ve velilerle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösterme ve sorunlar karşısında soğukkanlı ve sakin davranma açısında performanslarının daha düşük olduğu görülmektedir.

4. Okul Yöneticileri Arasında Yönetim Bilgi Sistemlerini Kullanma Deneyimleri Açısından Fark Var Mıdır?

Okul yöneticileri arasında yönetim bilgi sistemleri kullanma deneyimleri açısından fark olup olmadığını görmek için tek tönü ANOVA uygulanmıştır. Bunun sonucunda okul yöneticileri arasında yönetim bilgi sistemleri kullanma deneyimlerine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$). Tablo 15 ve 16'da okul yöneticileri arasında yönetim bilgi sistemleri kullanma deneyimlerine göre betimsel istatistikleri ve anlamlılık değerleri verilmektedir.

Tablo 15: Okul Yöneticilerinin Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanma Deneyimlerine Göre Betimsel İstatistikleri

Betimsel İstatistikler									
	n	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanımı									
Karar verme ve problem çözme	1 0-4 yıl	5	3,8000	,97990	,43822	2,5833	5,0167	2,36	4,79
	2 5-9 yıl	17	3,7479	,67154	,16287	3,4026	4,0932	2,50	4,79
	3 10-14 yıl	49	3,6210	,89145	,12735	3,3649	3,8770	1,79	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	3,6203	,88000	,20189	3,1962	4,0444	2,00	5,00
	Total	90	3,6548	,84449	,08902	3,4779	3,8316	1,79	5,00
	Öğretim süreci	1 0-4 yıl	5	4,0667	,64118	,28674	3,2705	4,8628	3,33
2 5-9 yıl		17	4,2745	,72873	,17674	3,8998	4,6492	2,33	5,00
3 10-14 yıl		49	4,2857	,69722	,09960	4,0855	4,4860	2,00	5,00
4 15 yıl ve daha fazla		19	4,1404	,73967	,16969	3,7838	4,4969	3,00	5,00
Total		90	4,2407	,70139	,07393	4,0938	4,3876	2,00	5,00
Öğrenci işleri		1 0-4 yıl	5	4,8000	,27386	,12247	4,4600	5,1400	4,50
	2 5-9 yıl	17	4,9118	,26430	,06410	4,7759	5,0477	4,00	5,00
	3 10-14 yıl	49	4,6837	,48620	,06946	4,5440	4,8233	3,00	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,7632	,45241	,10379	4,5451	4,9812	3,50	5,00
	Total	90	4,7500	,43865	,04624	4,6581	4,8419	3,00	5,00
	Planlama	1 0-4 yıl	5	3,8000	1,36626	,61101	2,1036	5,4964	1,67
2 5-9 yıl		17	3,8431	,60228	,14608	3,5335	4,1528	3,00	5,00
3 10-14 yıl		49	3,8503	,70073	,10010	3,6491	4,0516	2,33	5,00
4 15 yıl ve daha fazla		19	4,0351	,64688	,14840	3,7233	4,3469	2,33	5,00
Total		90	3,8852	,71047	,07489	3,7364	4,0340	1,67	5,00

	Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri								
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	1 0-4 yıl	5	4,5556	,46481	,20787	3,9784	5,1327	4,00	5,00
	2 5-9 yıl	17	4,5229	,47265	,11464	4,2799	4,7659	3,78	5,00
	3 10-14 yıl	49	4,6327	,40331	,05762	4,5168	4,7485	3,67	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,7544	,33247	,07627	4,5941	4,9146	4,00	5,00
	Total	90	4,6333	,40713	,04291	4,5481	4,7186	3,67	5,00
Liderlik ve vizyon	1 0-4 yıl	5	4,1400	,52726	,23580	3,4853	4,7947	3,60	4,80
	2 5-9 yıl	17	4,0824	,53413	,12955	3,8077	4,3570	3,00	4,90
	3 10-14 yıl	49	4,1265	,58301	,08329	3,9591	4,2940	3,00	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,2421	,56304	,12917	3,9707	4,5135	3,20	5,00
	Total	90	4,1433	,56051	,05908	4,0259	4,2607	3,00	5,00
Süreçlerin yönetimi	1 0-4 yıl	5	4,5143	,60271	,26954	3,7659	5,2627	3,86	5,00
	2 5-9 yıl	17	4,2521	,49880	,12098	3,9956	4,5086	3,43	5,00
	3 10-14 yıl	49	4,3178	,52186	,07455	4,1679	4,4677	3,57	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,5263	,44937	,10309	4,3097	4,7429	3,57	5,00
	Total	90	4,3603	,50914	,05367	4,2537	4,4670	3,43	5,00
İletişim ve rehberlik	1 0-4 yıl	5	4,2750	,47926	,21433	3,6799	4,8701	3,88	5,00
	2 5-9 yıl	17	4,1029	,45765	,11100	3,8676	4,3382	3,38	4,75
	3 10-14 yıl	49	4,0740	,56245	,08035	3,9124	4,2355	3,00	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,0329	,65596	,15049	3,7167	4,3491	3,00	5,00
	Total	90	4,0819	,55529	,05853	3,9656	4,1982	3,00	5,00
Kurum kültürü oluşturma	1 0-4 yıl	5	4,5333	,44721	,20000	3,9780	5,0886	4,00	5,00
	2 5-9 yıl	17	4,2549	,57166	,13865	3,9610	4,5488	3,00	5,00
	3 10-14 yıl	49	4,3197	,48093	,06870	4,1816	4,4579	3,00	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,5263	,40545	,09302	4,3309	4,7217	3,67	5,00
	Total	90	4,3630	,48612	,05124	4,2611	4,4648	3,00	5,00
Kendi kendini yönetme	1 0-4 yıl	5	4,6000	,41833	,18708	4,0806	5,1194	4,00	5,00
	2 5-9 yıl	17	4,6765	,35094	,08512	4,4960	4,8569	4,00	5,00
	3 10-14 yıl	49	4,6327	,41802	,05972	4,5126	4,7527	3,50	5,00
	4 15 yıl ve daha fazla	19	4,7895	,38427	,08816	4,6043	4,9747	4,00	5,00
	Total	90	4,6722	,39775	,04193	4,5889	4,7555	3,50	5,00

Tablo 16: Okul Yöneticilerinin Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanma Deneyimlerine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanımı						
Karar verme ve Problem çözme	Gruplar Arası	,331	3	,110	,150	,929
	Grup İçi	63,141	86	,734		
	Toplam	63,472	89			
Öğretim süreci	Gruplar Arası	,461	3	,154	,305	,821
	Grup İçi	43,322	86	,504		
	Toplam	43,784	89			
Öğrenci işleri	Gruplar Arası	,676	3	,225	1,178	,323
	Grup İçi	16,449	86	,191		
	Toplam	17,125	89			
Planlama	Gruplar Arası	,553	3	,184	,357	,784
	Grup İçi	44,372	86	,516		
	Toplam	44,925	89			
Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri						
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	Gruplar Arası	,516	3	,172	1,039	,379
	Grup İçi	14,236	86	,166		
	Toplam	14,752	89			
Liderlik ve motivasyon	Gruplar Arası	,262	3	,087	,272	,846
	Grup İçi	27,699	86	,322		
	Toplam	27,961	89			
Süreçlerin yönetimi	Gruplar Arası	,930	3	,310	1,204	,313
	Grup İçi	22,141	86	,257		
	Toplam	23,071	89			
İletişim ve rehberlik	Gruplar Arası	,243	3	,081	,256	,857
	Grup İçi	27,200	86	,316		
	Toplam	27,443	89			
Kurum kültürü oluşturma	Gruplar Arası	,942	3	,314	1,344	,265
	Grup İçi	20,090	86	,234		
	Toplam	21,032	89			
Kendi kendini yönetme	Gruplar Arası	,364	3	,121	,761	,519
	Grup İçi	13,716	86	,159		
	Toplam	14,081	89			

5. Okul Yöneticilerinin YBS Kullanım Düzeyleri ve Performansları Aldıkları YBS Eğitime Göre Farklaşmakta Mıdır?

Okul yöneticilerinin YBS kullanım düzeyleri ve performanslarının aldıkları YBS eğitimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görebilmek için t-testi yapılmıştır. Tablo 17’de grup istatistikleri verilmiştir.

Tablo-17: T-Testi Grup İstatistiği

Grup İstatistikleri					
	Eğitim	n	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı					
Karar verme ve Problem çözme	1 Evet	35	3,8633	,69130	,11685
	2 Hayır	55	3,5221	,91016	,12273
Öğretim süreci	1 Evet	35	4,4095	,69586	,11762
	2 Hayır	55	4,1333	,68972	,09300
Öğrenci işleri	1 Evet	35	4,7429	,39054	,06601
	2 Hayır	55	4,7545	,47015	,06340
Planlama	1 Evet	35	4,0667	,71766	,12131
	2 Hayır	55	3,7697	,68755	,09271
Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri					
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	1 Evet	35	4,5841	,43062	,07279
	2 Hayır	55	4,6646	,39225	,05289
Liderlik ve motivasyon	1 Evet	35	4,1857	,54132	,09150
	2 Hayır	55	4,1164	,57567	,07762
Süreçlerin yönetimi	1 Evet	35	4,3592	,54714	,09248
	2 Hayır	55	4,3610	,48861	,06588
İletişim ve rehberlik	1 Evet	35	4,2607	,47875	,08092
	2 Hayır	55	3,9682	,57445	,07746
Kurum kültürü oluşturma	1 Evet	35	4,3048	,53853	,09103
	2 Hayır	55	4,4000	,45088	,06080
Kendi kendini yönetme	1 Evet	35	4,6714	,40115	,06781
	2 Hayır	55	4,6727	,39928	,05384

Tablo-18: Bağımsız Örneklem Testi

Bağımsız Örneklem Testi										
		Levene Varyansların Homojenliği Testi		t-testi						
		F	p değeri	t	df	p değeri (iki yönlü)	Ortalama Farkı	Std. Hata Farkı	Ortalama için %95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanımı										
Karar verme ve Problem çözme	Varyansların homojenliği varsayıldığında	4,023	,048	1,896	88	,061	,34119	,18000	-,01652	,69889
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			2,013	85,147	,047	,34119	,16946	-,00427	,67811
Öğretim süreci	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,201	,655	1,846	88	,068	,27619	,14965	-,02121	,57359
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			1,842	72,067	,070	,27619	,14995	-,02272	,57510
Öğrenci işleri	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,332	,566	-,123	88	,903	-,01169	,09538	-,20123	,17785
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			-,128	81,817	,899	-,01169	,09152	-,19377	,17039
Planlama	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,143	,706	1,964	88	,053	,29697	,15121	-,00354	,59748
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			1,945	70,232	,056	,29697	,15268	-,00752	,60146
Yetkinlik Değerlendirme Kriterleri										
Zaman yönetimi ve kişisel özellikler	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,642	,425	-,914	88	,363	-,08052	,08811	-,25562	,09459
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			-,895	67,530	,374	-,08052	,08998	-,26009	,09905
Liderlik ve motivasyon	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,423	,517	,570	88	,570	,06935	,12166	-,17242	,31112
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			,578	75,822	,565	,06935	,11999	-,16964	,30834
Süreçlerin yönetimi	Varyansların homojenliği varsayıldığında	1,511	,222	-,017	88	,987	-,00186	,11071	-,22187	,21816
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			-,016	66,485	,987	-,00186	,11355	-,22854	,22483
İletişim ve rehberlik	Varyansların homojenliği varsayıldığında	1,469	,229	2,508	88	,014	,29253	,11665	,06071	,52435
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			2,611	81,675	,011	,29253	,11202	,06968	,51539
Kurum kültürü oluşturma	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,510	,477	-,905	88	,368	-,09524	,10522	-,30434	,11386
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			-,870	63,183	,388	-,09524	,10946	-,31397	,12349
Kendi kendini yönetme	Varyansların homojenliği varsayıldığında	,223	,638	-,015	88	,988	-,00130	,08649	-,17318	,17059
	Varyansların homojenliği varsayılmadığında			-,015	72,292	,988	-,00130	,08658	-,17389	,17129

Levene varyans homojenliği testi sonuçlarına göre, varyansların homojenliği test edilmiştir. Buna göre, yönetim bilgi sistemlerinin kullanımıyla ilgili eğitim alan okul yöneticileri ile bu alanda eğitim almayan okul yöneticileri faktörler açısından karşılaştırılmıştır. Tablo-17’de de görüldüğü gibi, karar verme ve problem çözmede yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı açısından iki grup arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Buna göre karar verme ve problem çözme sürecinde YBS kullanım düzeyleri YBS kullanma eğitimi alan yöneticilerde daha yüksek çıkmıştır.

Diğer yandan, yetkinlik değerlendirme kriterlerinden iletişim ve rehberlik kriteri açısından da iki grup arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.05$). Okul yöneticilerinin iletişim ve rehberlik açısından performansları YBS kullanma eğitimi alanlarda daha yüksek çıkmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma ile elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

Sonuçlar

Bu araştırma, yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen anket ile elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1) Yönetim bilgi sistemlerinin okul yöneticileri tarafından hangi düzeyde kullanıldıkları incelendiğinde, YBS kullanımının okullar arasında öğrenci işleri yönetsel etkinliklerinde “üst düzey”de kullanıldığı görülmektedir. YBS kullanımı karar verme ve problem çözme, öğretim süreci ve planlama etkinliklerinde “ortanın üstü” düzeyinde kullanılmaktadır. Genel olarak bakıldığında YBS kullanımının okul yöneticileri arasında çok yaygın olduğu görülmektedir. Çünkü YBS tüm etkinliklerde en az “ortanın üstü” düzeyinde kullanılmaktadır.

Okul yöneticileri arasındaki fark okullar düzeyinde incelendiğinde de, karar verme ve problem çözümede YBS kullanımının Genel Lise ve Süper Lise okul yöneticileri tarafından “orta” düzeyde kullanıldığı görülmektedir. Diğer liselerde ise “ortanın üstü” ve “üst düzey”de kullanılmaktadır. Bunun dışındaki tüm etkinliklerde YBS kullanım tüm okul yöneticileri tarafından en az “ortanın üstü” düzeyinde kullanılmaktadır. Özel Fen Liselerinde de YBS kullanımının tüm etkinlikler için “üst düzey”de olduğu görülmektedir.

2) Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ile okul yöneticilerin performansları arasında bir ilişki olup olmadığına bakıldığında, yönetsel etkinliklerde YBS kullanımı ile okul yöneticilerinin performansları arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir. Yönetsel etkinliklerde YBS kullanımı arttıkça, okul yöneticilerinin performanslarının da arttığı görülmektedir.

Okul yöneticilerinin, karar verme ve problem çözüme, öğretim süreci, öğrenci işleri ve planlamada yönetim bilgi sistemlerini kullanma düzeyleri arttıkça; zaman yönetimi ve kişisel özellikler, liderlik ve vizyon, süreçlerin yönetimi, iletişim ve rehberlik, kurum kültürü oluşturma ve kendi kendini yönetme kriterleri bakımından performanslarının da arttığı görülmektedir.

Diğer yandan, yönetsel etkinliklerden karar verme ve problem çözüme etkinliğinde YBS kullanımı ve yetkinlik değerlendirme kriterlerinden liderlik ve vizyon kriteri arasında en yüksek korelasyon bulunmaktadır. En düşük korelasyon ise öğrenci işlerinde YBS kullanımı ile kurum kültürü oluşturma kriteri arasındadır .

Genel olarak, en yüksek varyans açıklama yüzdesi yönetim bilgi sistemlerinin kullanımına ait faktörlerden karar verme ve problem çözmeye ait olduğu için okul yöneticilerinin performanslarını en çok bu faktör etkilemektedir. Literatür taramasında da yöneticilerin yönetim süreci içinde en çok karar vermek ve problem çözmek durumunda kaldıkları belirtilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, yöneticilerin sadece sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi, başarıyı attırmaya yönelik kararların alınması, genel disiplin durumunun değerlendirilmesi, çalışanlarla ilgili bilgilere ulaşılması, okulun maddi kaynakları ile bina, donanım ve malzemelerin yönetilmesi gibi karar verme etkinliklerinde yönetim bilgi sistemlerini kullanmaları bile genel olarak performanslarını arttırmaktadır. Bu etkinliklerin özellikle bilgisayar destekli yönetim bilgi sistemleri kullanılarak yapılmasının yöneticilerin performanslarını yükseltmesinin sebepleri arasında işlerin elle yapılmalarından daha az zaman alması, tüm bilgilere sadece birkaç tuşa dokunularak erişilmesi, programların sağladığı özet bilgiler, analizler, tablolar, göstergeler ile elde edilen bilgilerdeki hata oranının düşük olması sayılabilir.

3) Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ve yöneticilerin performansları okul türlerine göre karşılaştırıldığında, yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı ve yöneticilerin performanslarının okul türlerine göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Okullar arasında yönetim bilgi sistemlerini en üst düzeyde kullananlar Özel Liseler ve Özel Fen Liseleridir. Bunu sırasıyla Anadolu Liseleri ve Süper Liseler ile Genel Liseler izlemektedir. Bu konuda Özel Liseler ile Devlet Liseleri iki ayrı grup olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yönetim bilgi sistemlerini karar verme ve problem çözmede en üst düzeyde kullanan okul türü Özel Fen Lisesidir. Onu Özel Liseler takip etmektedir. Öğretim süreci, öğrenci işleri ve planlama gibi diğer yönetsel etkinliklerde YBS kullanım oranı da yine bu okullarda en üst düzeydedir. Anadolu Liselerinde YBS kullanım düzeyi de oldukça yüksektir. Genel Liselerde YBS kullanım düzeyi ise tüm okullara göre en düşük düzeydedir.

Bunun sebebi olarak özel okullar ve devlet okulları arasındaki ekonomik farklılık dikkat çekmektedir. Özel okullar bilgi sistemleri ve bilgi teknolojileri bakımından oldukça donanımlıdır. Devlet okullarında ise bu etkenler daha alt düzeyde oldukları için yönetim bilgi sistemlerinin kullanım düzeyleri devlet okullarında daha düşük olabilir. Örneğin kullanılan bilgisayarın ve sistemin kalitesi bile YBS kullanım düzeyini etkileyen faktörler arasında bulunabilir. Aynı zamanda, özel okullardaki yönetim sisteminin daha farklı olması, yani bir mütevelli heyetinin olması, veli ve öğrencilerin her türlü bilgiye ulaşma konusunda daha fazla yaptırıma sahip olması gibi faktörler de okul yöneticilerinin üzerinde bir denetleme mekanizması rolü oynayabilir bu da YBS kullanım düzeyini etkileyebilmekte belki de en üst düzeyde kullanılmasını zorunlu kılmaktadır.

Diğer yandan yönetim bilgi sistemleri okul yöneticileri tarafından öğrenci işlerinde en üst düzeyde kullanılmaktadır. Bunun sebebi de öğrenci kayıt işlemleri ve devam-devamsızlık işlerinin yönetim bilgi sistemi kullanılmadan elle yapılmasının zorluğundan ve bu sistemin okul yöneticilerine sunduğu kolaylıklardan kaynaklanmaktadır.

Okul yöneticilerinin performansları açısından okulları karşılaştırdığımızda ise, okul yöneticileri arasında performansları en yüksek olanların okul türü Özel Lisedir. Bunu sırasıyla Özel Fen Liseleri, Anadolu Liseleri, Süper Liseler ve Genel Liseler

izlemektedir. Yine Genel Liselerde okul yöneticilerinin performansları da tüm okullara göre en düşük düzeydedir.

Bu durumun sebeplerine inildiğinde yine Özel Lise ve Fen Liseleri okul yöneticilerinin performanslarının Devlet Liseleri okul yöneticilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum performans değerlendirme sisteminden kaynaklanabilir. Özel okullarda çalışan okul yöneticileri, 360 derece performans değerlendirme sistemi doğrultusunda daha fazla özdeğerlendirme yapmakta ve sonuçlar bir müteveli heyeti tarafından da incelenmektedir. Ayrıca çalışma koşulları ve süreleri Devlet Liselerine göre farklılık göstermektedir. Bu koşul ve süreler performans değerlendirme sistemi doğrultusunda yapılabileceğinden, Özel okullarda çalışan okul yöneticilerinin performansları konusunda daha dikkatli olmaları gerekmektedir. Devlet okullarında ise yöneticilerin değerlendirilmesi sadece teftiş zamanlarında yapıldığı ve iş garantilerinin de olduğu için okul yöneticileri performansları konusunda daha rahat olabilirler.

Diğer yandan, okul yöneticileri arasında en yüksek performansın da karar verme ve problem çözme kriterinde olduğu görülmektedir. Yani, okul yöneticilerin karar verme ve problem çözme bakımından performansları en üst düzeydedir.

4) Okul yöneticileri yönetim bilgi sistemlerini kullanma deneyimleri açısından karşılaştırıldığında, okul yöneticileri arasında yönetim bilgi sistemleri kullanma deneyimlerine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bunun sebebi sistemin kullanımının çok zor olmaması ve birkaç kez kullanıldığında bile her zaman rahatlıkla kullanılabilmesi olabilir. Bu sebeple okul yöneticilerinin bu konuda uzun yıllar deneyim sahibi olmaları ya da sadece bir yıl kullanmış olmaları performanslarını etkilememektedir.

5) Yönetim bilgi sistemlerinin kullanımıyla ilgili eğitim alan okul yöneticileri ile bu alanda eğitim almayan okul yöneticileri YBS kullanma ve performansları açısından karşılaştırıldığında bu iki grup arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öncelikle YBS kullanma bakımından bakıldığında karar verme ve problem çözümede yönetim bilgi sistemlerinin kullanımı açısından iki grup arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre karar verme ve problem çözme sürecinde YBS kullanım düzeyleri YBS kullanma eğitimi alan yöneticilerde daha yüksek çıkmıştır. Yani, YBS kullanımı konusunda eğitim alan okul yöneticileri karar verme ve problem çözme etkinliklerinde YBS'yi, eğitim almayanlara göre daha fazla kullanmaktadır. Okul yöneticilerinin aldıkları eğitim onları yönetsel etkinliklerde daha üst düzeyde YBS kullanmaya yöneltmiş olabilir.

Diğer yandan, yetkinlik değerlendirme kriterlerinden iletişim ve rehberlik kriteri açısından da iki grup arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin iletişim ve rehberlik açısından performansları YBS kullanma eğitimi alanlarda daha yüksek çıkmıştır. Bu konuda eğitim alan okul yöneticilerinin çalışanlar, çevre ve toplumla iletişimlerine ve onlara rehberlik etmeye daha çok önem verdikleri görülmektedir. Bu durum da aldıkları eğitimin vurguladığı noktalara göre değişebilir. Örneğin aldıkları eğitimde özellikle çalışanlar, ebeveynler ve çevreyle iletişim konusunu vurgulamış olabilir.

Öneriler

Araştırma sonucunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1) Araştırma sonucunda okul yönetiminde yönetim bilgi sistemlerinin kullanımının okul yöneticilerinin performansları üzerinde doğrudan etkili olduğu, YBS kullanım düzeyi arttıkça okul yöneticilerinin performanslarının da arttığı görülmektedir. Bu sebeple YBS kullanımının tüm okullarda yaygınlaştırılması ve kullanım düzeyinin artırılması gerekmektedir.

2) Bu amaçla, sistemin kullanımıyla ilgili alınan eğitimin de okul yöneticilerinin YBS kullanım düzeylerini ve performanslarını etkilediği sonucuna dayanarak, okullarda yönetim bilgi sistemlerinin kurulması ve özellikle okul yöneticilerine sistemin değişik faaliyetlerde kullanımı ve yararları hakkında eğitim verilmelidir.

3) Diğer yandan, YBS kullanım düzeyinin Genel Lise okul yöneticileri tarafından diğer liselere göre düşük olduğu görülmektedir. Bu sebeple özellikle Genel Lise okul yöneticilerinin sistemin ğrenci işleri dışındaki faaliyetlerde de kullanımı ve yararları konusunda bilinçlendirilmelidir.

4) Ayrıca, okul yöneticilerinin okullara göre performansları incelendiğinde zel Liseler ve Devlet Liseleri arasında farklılık görülmüştür. Özel Liselerin okul yöneticilerinin performanslarının Devlet Liseleri okul yöneticilerinin performanslarına göre daha yüksektir. Bu amaçla, Devlet Liselerinde ve özellikle Genel Liselerde performans değerlendirme sistemine daha çok önem verilmeli ve okul yöneticileri bu konuda bilinçlendirilmelidir. Aynı zamanda, Devlet Liselerindeki performans değerlendirme zaman aralıkları sıklaştırılmalıdır. Bu şekilde, okul yöneticileri, performansları konusunda daha sık geri beslenmeye sahip olacaklarından eksik oldukları alanlarda kendilerini geliştirmeye çalışacaklardır.

5) Bu araştırma sırasında özellikle yönetim bilgi sistemleri konusunda, daha çok işletme alanında araştırmalar yapıldığı ve eğitim alanında bu konudaki araştırmaların çok az sayıda olduğu görülmüştür. Bu amaçla, özellikle okulların yönetiminde kullanılan bilgi sistemleri, okullara sağladıkları yararlar, dezavantajları, eksik yönleri, okul yöneticilerinin YBS kullanmama nedenleri gibi konularda araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akhter, S. H. (2003): *Strategic Planning, Hypercompetition, and Knowledge Management*, Business Horizons, 19-24.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Aksoy, B. (2005): “Bilgi Teknolojisinin Yarattığı Örgütsel Değişim: Nasıl Bir İnsan Kaynakları Yönetimi?”, *Bilgi Dünyası*, Cilt: 6, Sayı: 1, 58-77.
- Aksoy, Ş. (1986): *Introduction to Personnel Administration*, Ankara: METU.; Helvacı, M. A. (2002): “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, Sayı:1-2, 155-169.
- Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Allee, V. (1997): *The Knowledge Evaluation: Expanding Organizational Intelligence*, Boston: Butterworth-Heinemann.; Aktan, C. C.; Vural, İ. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Alter, S. (1991): *Information Systems: A Management Perspective*, U.S.A: Addison-Wesley Publishing Company.
- Anameriç, H. (2005): “Bilgi Sistemleri ve Yönetimde Bilgi Sistemlerinin Kullanımı”, C. C. Aktan; İ. Y. Vural (ed), *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Anameriç, H. (2005): “Bilgi Merkezlerinin Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Rolü”, *Bilgi Dünyası*, Cilt: 6, Sayı:1, 15-35.

Argyris, C. (1993): *Knowledge for Action*, San Francisco: Jossey,Bass.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.

Artan, S. (1976): *Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 239.; Helvacı, M. A. (2002): Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, Sayı: 1-2, 155-169.

Barbaros, Bilge Kağan. (2001): *Yönetim bilgi sistemleri ve bilişim teknolojilerine göre Türk bankacılık sisteminin yeniden yapılandırılması ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Barquin, R. C. (2001): "What is Knowledge Management? Knowledge and Innovation", *Journal of the KMCL*, Vol:1, No: 2, 129.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.

Barutçugil, İ. (2002): *Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.

Başaran, İ. E. (2000): *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*, Ankara: Feryal Matbaası.

Bayar, B. (2003): <http://www.insankaynaklari.com>

Bayraktaroğlu, S. (2003): *Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü*, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli.

- Bedük, A. (2003): *Bilgi Çağı, Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi Teknolojilerinin Örgütlere Sundukları Değişim ve Olanaklar*, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli.
- Bensghir, T. K. (1996): *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*,. Ankara: TODAİ.
- Bircaner, Neval. (1997): *Yönetim bilgi sistemleri ve bir eğitim kurumunda uygulama çalışması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Canman, D. (1993): *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*, Ankara: TODAİ Yayını No: 252; Uçar, A., Öztürk, N. (2005): Eğitim Kurumları Performansının Geliştirilmesinde Özdeğerlendirmenin Önemi, Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı:319, 37-44.
- Cerit, Y. (2003): *Bilgi Toplumunda İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğrenen Organizasyon Oluşturma Rollerini*, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi. Kocaeli.
- Ceyhun, Y.; Çağlayan, M. U. (1996): *Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Chruden, J. H.; Sherman, A. W. (1968): *Personnel Management*, U.S.A.: South-Western Publishing Company.
- Curtis, G. (1989): *Business Information Systems: Analysis, Design and Practice*, Wokingham: Addison-Wesley Publishing Company.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Çapar, B. (2003): *Bilgi Yönetimi: Nasıl Bir İnsangücü*, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi. Kocaeli.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005). *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.

- Çınar, İkrım. (1996): “Eğitim Yönetimi Bilgi Sistemleri”, *Eğitim Yönetimi*, Sayı:3.
- Çınar, İkrım. (1996): *Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çiftçi, Ahmet Haluk. (2003): *Yönetim bilgi sistemlerinin demirbaş malzeme yönetimi için tasarlanması ve örnek bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Davis, G. B.; Olson, M. H. (1988): *Management Information Systems: Conceptual Foundations, Structure, and Development*, U.S.A: McGraw-Hill Book Company.
- Demir, K. (2003): “Milli Eğitim Müdürlüğü Yönetim Bilgi Sistemlerinin Değerlendirilmesi (Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örnek Olay İncelemesi)”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 9, Sayı: 36, 558-581.
- Demirtaş, H.; Güneş, H. (2002): *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirtaş, Z. (2005): “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Performans Değerlendirme Ölçütleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt:11, Sayı: 44, 489-506.
- Dusseldorp, R. V. (1969): “Some principles for the development of management information systems”, in C. B. Johnson; W. G. Katzenmeyer (eds.), *Management Information Systems in Higher Education: the state or the art*, U.S.A: Duke University Press.
- Ergin, C. (2002): *İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım*, Ankara: Academyplus.

- Erkut, H. (2002): “Bilgisiz Olmaz”, *Mercek*, Mess Yayınları Özel Sayı; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Flippo, E. B. (1984): *Personnel Management*. Singapore : McGraw-Hill Book Company.
- Gökçen, H. (2002): *Yönetim Bilgi Sistemleri: Analiz ve Tasarım Perspektifi*, Ankara: Epi Yayıncılık.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Gümüştekin, G. E. (1998): *İşletmelerin Örgütsel Etkinliğini Arttırmada Yönetim Bilgi Sistemler.*, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005). *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Haag, S; Cummings, M; Dawkins, J. (1999): *Management Information Systems for the Information Age*, USA: Irwin McGraw-Hill.
- Head, R. V. (1972): *Manager's Guide to Management Information Systems*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Helvacı, M. A. (2002): “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı:1-2, 155-169.
- Kanter, J. (1977): *Management-Oriented Management Information Systems*, Englewood Cliffs, New Jersey, U.S.A.: Prentice-Hall.
- Karip, E.; Eroğlu, E.; Erden, D. (2002): *Okulda Performans Yönetimi Modeli (Taslak)*, Ankara: MEB.

- Kaya, Y. K. (1979): *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 184.
- Koçak, Aydın. (2001): *Yönetim bilgi sistemleri, işletmeler üzerindeki etkileri ve bir uygulama çalışması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kroenke, D; Hatch, R. (1994): *Management Information Systems*, U.S.A: Mitchell McGrow- Hill.
- Kurulgan, M. (2005): "Bilgi Teknolojisinin Üniversite Kütüphanelerindeki Planlama ve Örgütlenme İşlevleri Üzerine Etkileri ve Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Araştırma", *Türk Kütüphaneciliği*, Sayı: 19, 41-55.
- Larsen, T. J.; Levine, L. (2005): "Searching for Management Information Systems: Coherence and Change in the Discipline", *Information Systems*, Sayı:15, 357-381.
- Laudon, K.C.; Laudon, J. P. (1995): *Essentials of Management Information Systems: Organization and Technology*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Lopez, F. M. Jr. (1968): *Evaluating Employee Performance*, Chicago, Illinois, U.S.A: Public Personnel Association.
- Lucas, H. C. Jr. (1973): *Computer Based Information Systems in Organizations*, U.S.A.: Science Research Associates, Inc.
- Massie, J. L. (1983): *İşletme Yönetimi*, Ş. Özalp (çev.). Eskişehir: Bayteş Yayınları.; Anameriç, H. (2005): Bilgi Merkezlerinin Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Rolü, *Bilgi Dünyası*, Cilt:6, Sayı: 1, 15-35.
- McLeod, R. Jr.; Schell, G.P. (2004): *Management Information Systems*, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

- Naktiyok, A.; İşcan, Ö. F. (2004): “Örgütlerde Farklı Karar Verme Modelleri ve Yöneticilerin Performans Değerlendirme Kriterleri İle Bireysel Karar Verme Süreçleri Arasındaki İlişki”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:18, Sayı: 1-2, 287-306.
- Nasir, S. (2005): “The Development, Change and Transformation of Management Information Systems: A content analysis of articles published in business and marketing journals”, *International Journal of Information Management*, No:25, 442-457.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1995): *The Knowledge Creating Company*, New York: Oxford University Press.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- O’Brien, J. A. (1999): *Management Information Systems: Managing Information Technology in the Internetworked Enterprise*, U.S.A: Irwin McGraw-Hill.
- Odabaş, H. (2005): “Bilgi Yönetimi Sistemi”, C. C. Aktan; İ. Y. Vural (eds.), *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Oğuztüzün, H. (1993): “Okul Yönetiminde Bilgisayarlar” *Eğitimde Bilgi Teknolojileri Seminer Notları*, Ankara: MEB EBİT Daire Başkanlığı Yayınları.; Çınar, İkrım. (1996). Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Oz, E. (1998): *Management Information Systems*, Cambridge: Course Technology.
- Öğüt, A. (2001): *Bilgi Çağında Yönetim*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkarahan, E. (1981): *Yönetim Bilişim Sistemleri*, İstanbul: Sınai Eğitim ve Geliştirme Mekezi Genel Müdürlüğü Yayını, Yayın No: 75.; Çınar, İkrım. (1996). Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.

- Paddock, E. C. (1991): “ Improving The IS Image”, *Information Executive*, Vol:4, No: 1, 34-36.
- Palmer, J. M. (1993): *Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi: Performans Değerlendirmeleri*, D. Şahiner(çev.). İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti.
- Parker, C.; Case, T. (1993): *Management Information Systems: Strategy and Action*, U.S.A: Mitchell McGraw- Hill.
- Peterson, D. (1989): “ Superintendent Evaluation”, ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR, 42, ED312775. <http://www.ericdigests.org/pre-9213/evaluation.htm>.
- Polatoğlu, A. (1994): “Türk Kamu Yönetiminde Bilgisayar Kullanma Alanları ve Sorunlar”, *Amme İdaresi*, Cilt: 27, Sayı: 4, 63-81.; Çınar, İkrım. (1996). Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Radford, K. J. (1978): *Information Systems for Strategic Decisions*, Virginia: A Prentice-Hall Company.
- Schermer, J. R. (1989): *Management and Productivity*, U.S.A.; Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt: 35i Sayı: 1-2, 155-169.
- Schultheis, R; Sumner, M. (1998): *Management Information Systems: The Manager's View*, U.S.A.: Irwin-McGraw-Hill.
- Setzer, V. W. (2001): *Data, Information, Knowledge and Competency*, <http://www.ime.usp.br/~vwetzer/data-info.html>.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.

- Soysal, A. (1989): *Yönetimde Bilgisayarlar ve Günümüz Endüstriyel İşletmelerinde Bilgisayarın Yeri, Bilgisayar Destekli Yönetim Bilgi Sistemleri*, İstanbul: Mess Yayınları.; Çınar, İkrım. (1996): Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Sözen, U. (1973): *Yönetici Değerlemesinde Personel Seçiminin Bir Faktör Olarak Kullanılması*, Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Yayın No:58.
- Stewart, T. A. (2001): *The Wealthy of Knowledge: Intellectual Capital and The Twenty-First Century Organization*, New York: Currency.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Szilagy, A. D. Jr. (1988): *Management and Performance*, U.S.A: Scott, Foresman and Company.
- Telem, M. (2005): "The Impact of the Computerization of a high school's Pedagogical Administration on Homeroom Teacher-Parents Interrelations: A Case Study", *Teaching and Teacher Education*, No:21, 661-678.
- Uçar, A.; Öztürk, N. (2005): "Eğitim Kurumları Performansının Geliştirilmesinde Özdeğerlendirmenin Önemi", *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı:319, 37-44.
- Uyargil, C. (1994): *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi: Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*, İstanbul: Şahinkaya Matbaacılık Koll. Şti.
- Ülgen, H. (1990): *İşletme Yönetiminde Bilgisayarlar*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları No: 225. Çınar, İkrım. (1996). Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.

- Visscher, A. J.; Bloemen, P. P. M. (1999): "Evaluation of the Use of Computer-Assisted Management Information Systems in Dutch Schools", *Journal of Research on Computing in Education*, Vol:32, No: 1, 172-188.
- Visscher, A. J.; Wild, P.; Smith, D.; Newton, L. (2003): "Evaluation of the implementation, use and effects of a computerised management information systems in English secondary schools", *British Journal of Educational Technology*, Vol:34, No: 3, 357,366.
- Weimer, A. M. (1966): *Business Administration: An Introductory Management Approach*, Illinois: Richard Irwin.; Sözen, U. (1973): Yönetici Değerlemede Personel Seçiminin Bir Faktör Olarak Kullanılması, Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Yayın No:58.
- Woods, R. H. (1997): *Human Resources Management*, U.S.A: Educational Institute, American Hotel and Motel Association.; Helvacı, M. A. (2002): Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı: 1-2, 155-169.
- Yılmaz, C. (1988): *Bilgi İşlem ve Yönetim Bilgi Sistemi*, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Yayınları.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.
- Yonghong, C.; L. Chongde (2006): "Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation", *Front. Education China*, No:1, 29-39.
- Yozgat, U. (1998): *Yönetim Bilişim Sistemleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.; Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2005): Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, Yayın no: 111.

Yüceler, Ayça. (2002: *Bir telekomunikasyon işletmesinde yönetim bilgi sistemi uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zain, Z. M.; Atan, H.; Idrus, R. M. (2004): “The Impact of Information and Communication Technology (ICT) on the Management Practices of Malaysian Smart Schools”, *International Journal of Educational Development*, No:24, 201-211.

<http://www.meb.gov.tr/mebedevlet/mebsis.htm>

EKLER**EK 1. Anket Formu**

**YÖNETİM BİLGİ SİSTEMLERİNİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN
PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TESBİT ARAŞTIRMASI
ANKET FORMU**

Sayın Yönetici,

Bu ölçek, ortaöğretim kurumlarında kullanılan yönetim bilgi sistemlerinin (bilgisayar destekli) okul yöneticilerinin performansları üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Burada belirteceğiniz görüşler yalnızca araştırma amacıyla kullanılacak olup hiçbir şekilde kimliğinizle ilişkilendirilmeyecek ve tüm yöneticilerin yanıtları göz önüne alınarak değerlendirilecektir. Bu araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği için, soruları cevaplarken gerçek düşüncelerinizi belirtmeniz özel bir önem taşımaktadır. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız ve her biri için yalnızca bir yanıt veriniz.

Bilimsel bir çalışmaya yaptığınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Neşe GÜRCÜ SOYSAL
T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönt. Teft. Plan. ve Ekon. Anabilimdalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

1.	Okul Türünüz : () Düz Lise () Süper Lise () Anadolu Lisesi () Özel Lise () Özel Fen Lisesi () Diğer (belirtiniz).....
2.	Göreviniz : () Okul Müdürü () Müdür Yardımcısı
3.	Okul yönetimi alanında kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz? () 0-4 yıl () 5-9 yıl () 10-14 yıl () 15 yıl ve daha fazla
4.	MEBSİS dışında okulunuza ait başka bir yönetim bilgi sistemi programı kullanıyor musunuz? () Evet (belirtiniz)..... () Hayır
5.	Okulunuz yönetsel işleri yürütmek / desteklemek üzere bilgi sistemlerini kurma bakımından aşağıdaki aşamaların hangisinde yer almaktadır? () Bilgi sistemleri henüz yeni tasarlanıyor. () Bilgi sistemleri kurma faaliyeti devam ediyor. () Bilgi sistemleri kurma faaliyeti tamamlandı ama işler elle yürütülmektedir. () Yönetsel işler bu sistemler çerçevesinde hem elle hem bilgi teknolojileri kullanılarak yapılmaktadır. () Yönetsel işler kurulan bilgi sistemlerini destekleyecek şekilde tamamen bilgi teknolojileri kullanılarak yürütülmektedir.
6.	Yönetim Bilgi Sistemleri kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitim aldınız mı? () Evet (süre belirtiniz)..... () Hayır

7. Aşağıda sıralanan 23 etkinlik için, okulunuzun “bilgisayar destekli yönetim bilgi sistemlerini kullanma bakımından düzeyini” değerlendirerek en uygun cevaba karşılık gelen rakamı daire içine alınız.

Bilgisayar Destekli Yönetim Bilgi Sistemlerinin Kullanım Düzeyi						
	Yönetmelikler	Hiç Yok (1)	Ortann Altı (2)	Orta (3)	Ortann Üstü (4)	Üst Düzey (5)
1	Eğitim-öğretim yılının planlanması	1	2	3	4	5
2	Yıllık planların yapılması	1	2	3	4	5
3	Haftalık ders programlarının oluşturulması	1	2	3	4	5
4	Okuldaki yönetsel etkinliklerin planlanması	1	2	3	4	5
5	Sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi	1	2	3	4	5
6	Öğrenci kayıt işlemlerinin gerçekleştirilmesi	1	2	3	4	5
7	Öğrenci devam-devamsızlık işlerinin izlenmesi	1	2	3	4	5
8	Sınav sonuçlarının açıklanması	1	2	3	4	5
9	Öğrenci notları ve davranışlarıyla ilgili göstergeler oluşturulması	1	2	3	4	5
10	Öğrencilerin başarı durumlarının analiz edilmesi	1	2	3	4	5
11	Başarıyı arttırmaya yönelik kararların alınması	1	2	3	4	5
12	Diploma ve karnelerin hazırlanması	1	2	3	4	5
13	Çalışanlarla ilgili bilgilere ulaşılması	1	2	3	4	5
14	Çalışanların örgüt içi dağılımı konusunda bilgi edinilmesi	1	2	3	4	5
15	Okul çalışanlarının performanslarının değerlendirilmesi	1	2	3	4	5
16	Okul çalışanlarının çabalarının takdir edilmesi	1	2	3	4	5
17	Genel disiplin durumunun değerlendirilmesi	1	2	3	4	5
18	Öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin ve diğer ilgililerin gereksinim ve beklentilerinin saptanması	1	2	3	4	5
19	Yönetici, çalışanlar, öğretmenler ve diğer ilgililer arasında olumlu bir iletişim kurulması	1	2	3	4	5
20	Okul içinde ve dışındaki tüm ilgililerin gerekli bilgi birikimine erişimlerinin sağlanması	1	2	3	4	5
21	Duyuruların yapılması	1	2	3	4	5
22	Okulun maddi kaynaklarının yönetilmesi	1	2	3	4	5
23	Bina, donanım ve malzemelerin yönetilmesi	1	2	3	4	5
24	Diğer (Lütfen ekleyiniz)	1	2	3	4	5

8. Aşağıdaki yetkinlik değerlendirme ölçeğini kullanarak kendi performansınızı değerlendiriniz. Soruları dikkatlice okuyup seçeneklerden size en uygun cevaba karşılık gelen rakamı daire içine alınız.

Yetkinlik Değerlendirme Ölçeği						
		Çok Yetersiz (1)	Yetersiz (2)	Orta (3)	İyi (4)	Çok İyi (5)
1	Kurum vizyonunun oluşturulmasına öncülük ederim.	1	2	3	4	5
2	Okulun yıllık gelişim planında belirtilen hedef ve faaliyetleri süresi içinde gerçekleştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3	Ekiple çalışma sisteminin yürümesi için tedbirler alırım.	1	2	3	4	5
4	Verimli çalışmayı sağlamaya uygun, olumlu bir örgüt iklimi yaratırım.	1	2	3	4	5
5	Yöneticilikle ilgili teknikleri, metotları bilirim.	1	2	3	4	5
6	Yöneticilikle ilgili teknikleri, metotları uygularım.	1	2	3	4	5
7	Alanımdaki gelişmeleri yakından takip ederim.	1	2	3	4	5
8	İşlerin düzgün yürümesi için gerekli tedbirleri alır, sonuçları izler ve değerlendiririm.	1	2	3	4	5
9	Eğitimin nitelik yönünden geliştirilmesi için, toplumun değişen gereksinimlerini yakından izleyip değerlendiririm.	1	2	3	4	5
10	Kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanırım.	1	2	3	4	5
11	Eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını organize ederim.	1	2	3	4	5
12	Okulun sorunlarını zamanında tanır, analiz eder çözümlerine yönelik çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
13	Okul Gelişim Yönetim Ekibiyle (OGYE) birlikte uzun, orta ve kısa vadeli gelişim planını hazırlarım.	1	2	3	4	5
14	Okul yıllık gelişim planı doğrultusunda iyileştirme ekiplerinin kurulmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
15	Öğretmenlerin yıllık, ünite ve günlük planlarını yapmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
16	OGYE'nin ve öğretmenlerin yaptığı planların amaca uygun olarak yürümesi için eğitim-öğretim ortamını hazırlarım.	1	2	3	4	5
17	Proje hazırlama, başlatılan yeni projeleri uygulama gibi konularda istekliyim.	1	2	3	4	5
18	Okul personeli, öğrenci ve velilerle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösteririm.	1	2	3	4	5
19	Kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi için, çevreyle eşgüdümü sağlar ve işbirliğini geliştiririm.	1	2	3	4	5

		Çok Yetersiz (1)	Yetersiz (2)	Orta (3)	İyi (4)	Çok İyi (5)
20	İşbirliği yapabileceğim üniversiteler, yerel yönetimler, özel kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile ilişki kurarım.	1	2	3	4	5
21	Çalışanların gelişim çabalarını destekler ve onlara rehberlik ederim.	1	2	3	4	5
22	Yönetici, öğretmen, veli ve öğrenci ilişkilerini dengede tutarım.	1	2	3	4	5
23	Okulun vizyon, misyon ve değerleri doğrultusunda yönetilmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
24	Okuldaki problemlere gerektiğinde ve zamanında müdahale ederek bunların etkili bir şekilde çözülmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
25	Kurumda tutulması gereken defter ve dosyalar ile kayıtların usulüne uygun düzenlenmesini, işletilmesini ve arşivlenmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
26	Kurumun maddi kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
27	İşlerimi zamanında ve düzenli yaparım.	1	2	3	4	5
28	Mesai saatlerine uyarım.	1	2	3	4	5
29	Toplantı saatlerine uyarım.	1	2	3	4	5
30	Toplantı gündemini önceden duyururum.	1	2	3	4	5
31	Zamanı etkili ve verimli kullanırım.	1	2	3	4	5
32	Büro işlerinin hızlı ve doğru olarak yapılmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
33	Çalışanları değerlendirirken tarafsız ve objektif davranırım.	1	2	3	4	5
34	Çalışanları değerlendirme kriterlerimi onlara duyururum.	1	2	3	4	5
35	Okulda yapılan işlerle ilgili sayısal veriler tutulmasına önem veririm.	1	2	3	4	5
36	Ödüllendirmeyi performans durumuna göre yaparım.	1	2	3	4	5
37	Eleştiriye açıgım.	1	2	3	4	5
38	Kendime güven duyarım.	1	2	3	4	5
39	Sorunlar karşısında soğukkanlı ve sakin davranırım.	1	2	3	4	5
40	Değişmeye ve yenileşmeye açıgım.	1	2	3	4	5